



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los  
obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC-  
Barranco 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACÁDEMICO DE:**

Maestro en Administración de Negocios

**AUTOR:**

Br. Christian Jairo Tinoco Plasencia

**ASESORA:**

Dra. Inocenta Marivel Carbajal Bautista

**SECCIÓN:**


Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Responsabilidad Social


**PERÚ - 2018**

**Página del jurado**




.....

**Dr. Sánchez Díaz Sebastián**  
**Presidente**



.....

**Mgtr. Pérez Pérez Miguel**  
**Secretario**



.....

**Dra. Carbajal Bautista Marivel**  
**Vocal**

**Dedicatoria**

En homenaje a mis padres por su amor incondicional y su sacrificio para alcanzar mi máximo desarrollo personal y profesional en la vida.

### **Agradecimiento**

A Dios por ser mi guía, motor y fortaleza. A mi asesora Dra. Inocenta Marivel Carbajal Bautista por su apoyo, por permitirme lograr esta nueva meta. A mis compañeros de estudio por su apoyo logístico.

### Declaración Jurada

Yo, Br. **Christian Jairo Tinoco Plasencia**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de Negocios, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este; declaro el trabajo académico titulado **“Clima organizacional y satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC-Barranco 2017”** presentada para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de Empresas, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

San Juan de Lurigancho, 19 de julio del 2018.



---

Br. Christian Jairo Tinoco Plasencia

DNI: 10558115

## **Presentación**

Estimados señores del Jurado evaluador:

Según el Reglamento de Elaboración y Sustentación de tesis del área de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Administración de empresas, presentando el trabajo titulado: Clima organizacional y satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC-Barranco 2017.

Esta tesis nos muestra lo encontrado durante lo investigado, cuyo objetivo fue: Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC-Barranco 2017, con un muestreo de 40 obreros, validando el instrumento (cuestionario) por un juicio de expertos.

La investigación tiene ocho capítulos: El primer capítulo, introducción mostrándonos cuál es el problema de la investigación, presentando las justificaciones respectivas de la tesis, los antecedentes de índole internacional y nacional, los objetivos e hipótesis, todo lo que ampara sobre el marco teórico, en el capítulo dos se observa lo relacionado con el campo metodológico, en el tercer capítulo los resultados encontramos la parte estadística tanto en el sentido descriptivo e inferencial con la presencia de cuadros, tablas y figuras, el análisis descriptivo de las variables, la prueba de hipótesis y los amparos éticos, en el cuarto capítulo ubicamos la discusión, continuando con el quinto capítulo, las conclusiones, en el sexto capítulo están las recomendaciones, el séptimo capítulo presentan las referencias bibliográficas finalizando con el octavo capítulo anexos.

Ilustres jurados que esta investigación cumpla con lo planteado.

El Autor

## Índice

Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	V
Presentación	vi
Índice	vii
Índice Tablas	ix
Índice Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.3 Justificación	40
1.4 Realidad Problemática	42
1.5 Hipótesis	43
1.6 Objetivos	44
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>45</b>
2.1 Variables	46
2.2 Operacionalización de variables	46
2.3 Metodología	48
2.4 Tipo de estudio	49
2.5 Diseño	50
2.6 Población, muestra y muestreo	52
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
2.8 Método de Análisis e interpretación de datos	55
2.9 Aspectos éticos	57
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>60</b>
3.1 Descripción de resultados	61
3.2 Resultados inferenciales	70
3.3 Análisis Bidimensional	76

<b>IV. DISCUSIÓN</b>	81
<b>V. CONCLUSIONES</b>	84
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	87
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	89
<b>VIII. ANEXOS</b>	92
Anexo 01: Matriz de consistencia	93
Anexo 02: Instrumento: Instrumento: variable 2 Satisfacción laboral	95
Anexo 03: Certificado de validez de contenido de cada uno de los instrumentos	99
Anexo 04: Certificado de validez de instrumento	104
Anexo 05: Base de datos prueba confiabilidad variable 1 Base de datos prueba confiabilidad variable 2	109
Anexo 06: Constancia emitida la por institución que acredita Estudio in situ	111
Anexo 07: Artículo científico	113



## Índice de tablas

Tabla 1:	Operacionalización de la variable Clima organizacional	47
Tabla 2:	Operacionalización de la variable Satisfacción laboral	48
Tabla 3	Resultado de validez de los instrumentos	56
Tabla 4:	Tabla de interpretación de valores según George y Mallery	56
Tabla 5:	Confiabilidad del instrumento que mide la variable clima organizacional	57
Tabla 6:	Confiabilidad del instrumento que mide la variable estilos de vida	57
Tabla 7:	Tabla de interpretación del coeficiente de Spearman según Bisquerra	58
Tabla 8:	Niveles de clima organizacional	61
Tabla 9:	Niveles de cultura organizacional	62
Tabla 10:	Niveles de diseño organizacional	63
Tabla 11:	Niveles de potencial humano	64
Tabla 12:	Niveles de satisfacción laboral	65
Tabla 13:	Niveles de significación de tareas	66
Tabla 14:	Niveles de Condiciones de trabajo	67
Tabla 15:	Niveles de Reconocimiento personal y/o social	68
Tabla 16	Niveles de Beneficio económico	69
Tabla 17:	Distribución de frecuencia según el clima organizacional y satisfacción laboral	70
Tabla 18:	Distribución de frecuencia según el clima organizacional y significación de tarea	71
Tabla 19:	Distribución de frecuencia según el clima organizacional y condición de trabajo	72
Tabla 20:	Distribución de frecuencia según el clima organizacional y reconocimiento personal	73
Tabla 21:	Distribución de frecuencia según el clima organizacional y beneficio económico	74
Tabla 22:	Prueba de normalidad para las variables estudiadas mediante	75

	la prueba de Kolmogorov Smirnov	
Tabla. 23	Correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral	76
Tabla. 24	Correlación entre el clima organizacional y la significación de tareas	77
Tabla. 25	Correlación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo	78
Tabla. 26	Correlación entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social	79
Tabla. 27	Correlación entre el clima organizacional y el beneficio económico	80

## Índice de Figuras

Figura 1	Las tres etapas de las organizaciones en el transcurso del siglo XX	22
Figura 2	Lo que constituye a las organizaciones	22
Figura 3	El sistema y sus cuatro elementos esenciales	23
Figura 4	El sistema abierto: el flujo de recursos / información / energía	24
Figura 5	Los distintos grupos de interés	25
Figura 6	Los objetivos organizacionales y los objetivos individuales de las personas	26
Figura 7	La cultura organizacional influye en el clima organizacional.	28
Figura 8	Modelo básico de la motivación	31
Figura 9	Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad	32
Figura 10	Ciclo motivacional con frustración o compensación	32
Figura 11	Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow	34
Figura 12	Jerarquía de las necesidades humanas desde otro ángulo según Maslow.	34
Figura 13	Esquema de tipo de diseño. Tomado de Hernández (2014)	51
Figura 14	Niveles de Clima organizacional	61
Figura 15	Niveles de Cultura organizacional	62
Figura 16	Niveles de Diseño organizacional	63
Figura 17	Niveles de Potencial humano	64
Figura 18	Niveles de Satisfacción laboral	65
Figura 19	Niveles de Significación de tareas	66
Figura 20	Niveles de Condiciones de trabajo	67
Figura 21	Niveles de Reconocimiento personal y/o social	68
Figura 22	Niveles de Beneficio económico	69
Figura 23	Distribución de frecuencia según el clima organizacional y satisfacción laboral	70
Figura 24	Distribución de frecuencia según el clima organizacional y condición de trabajo	71
Figura 25	Distribución de frecuencia según el clima organizacional y	72

	condición de trabajo	
Figura 26	Distribución de frecuencia según el clima organizacional y reconocimiento personal	73
Figura 27	Distribución de frecuencia según el clima organizacional y beneficio económico	74

## Resumen

La investigación titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC-Barranco 2017, pretende contribuir a que se le otorgue la importancia del Clima organizacional y satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC-Barranco, 2017. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general fue determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC-Barranco 2017 por medio del uso de los instrumentos que permitieron establecer la medida en que se muestra el grado de relación entre las variables.

Para este trabajo se empleó un estudio de diseño no experimental de corte transversal con un nivel correlacional de tipo aplicada con una población de 40 (100%) de la empresa Nolasco Construcciones SAC-Barranco 2017. Para la presente investigación se ha empleado como instrumento de medición el cuestionario debidamente validados. A fin de medir el conocimiento sobre el Clima organizacional y satisfacción laboral. Una vez recabada la información requerida se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman a fin de determinar la correlación de las variables: Clima organizacional y satisfacción laboral.

El resultado principal de la investigación se concluye que si hay relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, comprobando la hipótesis formulada para las dos variables con un coeficiente de 0.755 y una significación de 0,000 que es menor que 0,05 y de acuerdo a Bisquerra tiene un grado de correlación de nivel alta.

**Palabras Clave:** Clima organizacional, Satisfacción laboral, Nolasco constructions S.A.C

## Abstract

The research titled: Work environment and job satisfaction of the workers of the company Nolasco Constructions SAC-Barranco 2017, "aims to contribute to the importance of the work environment and job satisfaction at the company. The main objective of this research was to determine the degree of relationship between work environment and the job satisfaction of the workers of the company through the use of the instruments that allowed to establish the extent to which the degree of relationship between variables.

A non-experimental cross-sectional design study with a correlational level of applied type was used for this study, with a population of 40 (100%) of the company Nolasco Construcciones SAC-Barranco, 2017. For the present investigation, Instrument of measurement the questionnaire duly validated. In order to measure work environment and job satisfaction. Once the required information was collected, Spearman's Rho correlation coefficient was applied to determine the correlation of variables: work environment and job satisfaction.

The main result of the investigation is that there is a relationship between knowledge about work environment and job satisfaction, checking the hypothesis formulated for the two variables with a coefficient of 0.755 and a significance of 0.000 that is less than 0.05 and according to Bisquerra has a correlation degree.

**Key words:** Work environment, Job satisfaction.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La globalización ha introducido rápidamente cambios sociales, económicos, culturales, tecnológicos en todo el mundo, por lo tanto, las organizaciones deben ser más flexibles, competitivas y desarrollar un buen clima organizacional para que los empleados se sientan bien, sean productivos y tengan una alta satisfacción personal.

Se desea investigar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC.

Por consiguiente, se realizó la presente investigación. La empresa de estudio es Nolasco Construcciones SAC, la cual es una empresa de construcción que tiene diferentes obras a nivel nacional.

En este contexto como la empresa no tiene una referencia, es que surge la necesidad de conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC. Y esta investigación está orientado hacia la línea de investigación de Responsabilidad Social

### **1.1 Antecedentes:**

En el presente trabajo de investigación se presenta de manera sintética los estudios realizados en torno a las variables de investigación: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, tanto en el ámbito Internacional y Nacional.

A nivel Internacional se encontraron los siguientes antecedentes:

Soto Alcívar, Rommel Patricio (2017) realizó un trabajo de investigación titulado “Análisis del clima organizacional de la empresa de comercialización Rubí de la ciudad de Esmeraldas. Desarrollada en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas. El objetivo general fue analizar el clima organizacional de la empresa de comercialización Rubí. La población de estudio fue de 40 personas.



Es una investigación descriptiva, correlacional. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el Cuestionario de clima organizacional propuesto por Jiménez Cangas (2010) basado en las dimensiones de estructura organizacional, liderazgo, toma de decisiones, motivación y comportamiento individual. Se concluyó que el clima organizacional de la empresa es bueno a pesar de que todas las dimensiones no se encuentran en niveles satisfactorios. El factor que afecta el desempeño de la empresa y no permite alcanzar los niveles más altos para un clima organizacional óptimo es la Motivación. La presente tesis aporta a mi investigación ya que define las dimensiones del clima organizacional.

Cano Calderero, Andrés David, et. al (2015) realizaron un trabajo de investigación titulado “Satisfacción laboral y su relación con la evaluación de desempeño de los trabajadores en la Refinería Esmeraldas”. Desarrollada en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. El objetivo general era analizar la relación de la Satisfacción laboral y su relación con la evaluación de desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la Refinería Esmeraldas con el propósito de presentar una propuesta que ayude a mejorar estas dos dimensiones en beneficio de un mejor rendimiento de sus trabajadores. Es una investigación descriptiva correlacional. La población fue de 394 trabajadores. Con el alfa de Cronbach se validó la consistencia interna del cuestionario. El método de medición utilizado fue una encuesta, la misma que consiste en el cuestionario Chiang (2008), dividida en tres partes: Información general (género, edad, unidad en la que trabaja, antigüedad en la empresa, cargo y horario), Evaluación del desempeño (9 items) y satisfacción laboral (41 items). Las dos últimas con una escala de medición Likert que va de 1 a 5, siendo 5 lo mejor. Al revisar la relación de la satisfacción laboral con la edad, los trabajadores que se encuentran en la categoría de 30-39 años es la menos satisfecha y los trabajadores que tienen una edad superior a 50 años son los más satisfechos. El supervisor, técnico y coordinador de operaciones son los cargos que tienen mayor satisfacción con respecto al reconocimiento y el cargo de tablerista es el de menor satisfacción. Las recomendaciones fueron actuar principalmente en el área de generación de vapor que son quienes se encuentran menos satisfechos con la evaluación de desempeño, a ellos les serviría mucho el plan de desarrollo motivacional. Se

recomienda también el diseño de un área para realizar actividades de coaching. La presente tesis aporta a mi investigación ya que se define las dimensiones de la variable satisfacción laboral.

Valencia González, Edwin Guillermo (2014) realizó un trabajo de investigación titulado “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los Laboratorios EcuA-American”. Desarrollada en la Universidad Andina Simón Bolívar. El objetivo general era proponer un plan de mejoramiento del clima organizacional, que permita a los ejecutivos contar con una herramienta que contribuya a resolver las problemáticas detectadas para crear un ambiente laboral motivador que incida de manera positiva en la satisfacción laboral y por ende en la mejora del desempeño de los empleados. Es una investigación descriptiva, correlacional. La población fue de 96 empleados entre técnicos y administrativos. Los factores a evaluar fueron la naturaleza del trabajo, respeto y consideración, comunicación y relación entre compañeros, calidad, supervisión, desarrollo y entrenamiento personal, satisfacción general, beneficios sociales y evaluación de las condiciones para el desempeño. Se comprobó que la satisfacción laboral influye en el desempeño de los empleados de los Laboratorios EcuA-American, ya que se determinó que la insatisfacción de los empleados incide en su rendimiento generando un bajo desempeño debido a la inconformidad de los procesos administrativos que se desarrollan en la empresa. Las dimensiones que más inciden en la satisfacción laboral están el respeto y consideración, comunicación y relación entre compañeros, supervisión y evaluación de las condiciones para el desempeño son indicadores que demuestran un bajo nivel de satisfacción. Las condiciones para el desempeño. Se comprobó que la satisfacción laboral influye en el desempeño de los empleados de los Laboratorios EcuA-American, ya que se determinó que la insatisfacción de los empleados incide en su rendimiento, generando un bajo desempeño debido a la inconformidad de los procesos administrativos que se desarrollan en la empresa. Las dimensiones que más inciden en la satisfacción laboral están el respeto y consideración, comunicación y relación entre compañeros, supervisión y evaluación de las condiciones para el desempeño son indicadores que demuestran un bajo nivel de satisfacción.

Las recomendaciones fueron desarrollar acciones para fortalecer aquellas dimensiones que presentan deficiencias y reforzar las que han contribuido al buen desenvolvimiento de la empresa. También se recomienda desarrollar una propuesta de mejora de la satisfacción laboral. La presente tesis aporta a mi investigación ya que define las dimensiones de la variable satisfacción laboral.

Tapias Cuadrado, Agnolys (2014) realizó un trabajo de investigación titulado “Diagnóstico del Clima Organizacional en el área administrativa de la Universidad Tecnológica del Chocó (Diego Luis Córdoba). El objetivo general es realizar un diagnóstico del clima organizacional. Desarrollada en la Universidad Nacional de Colombia. Es un estudio analítico descriptivo. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el Cuestionario de clima organizacional basado en las dimensiones de autonomía, cohesión, presión, confianza, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación planteadas por Chiang (2008). La muestra fue de 120 funcionarios y se procesó los datos recolectados en una hoja de Excel, para el análisis de datos fue utilizado el software SPSS versión 20 y EQS versión 6.2, donde se calcularon las frecuencias, análisis de fiabilidad. Se concluyó que los empleados de la U.T.CH., no perciben un buen clima organizacional, puesto que de ocho dimensiones solo tres tuvieron respuestas favorables. La presente tesis aporta a mi investigación ya que se define las dimensiones de la variable clima organizacional.

A nivel nacional se encontraron los siguientes antecedentes:

Híjar Pirca, Alicia Marlene (2017) realizaron un trabajo de investigación titulado “Clima Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Design Quality Eports SAC”. Desarrollada en la Universidad César Vallejo. El objetivo general era determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores. La población de estudio fue de 70 trabajadores. Es un estudio básico, el diseño es no experimental de corte transversal de alcance correlacional. La técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de clima organizacional del Minsa (2009) y el Cuestionario de satisfacción laboral de Meliá y Peiró (1989). La validez de contenido de estos instrumentos fue obtenidos

mediante el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada con el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.911 y 0.870 respectivamente, lo que significa que los instrumentos tienen alta confiabilidad. La comprobación de la hipótesis se realizó mediante la prueba Rho de Spearman.

Su fundamento teórico se basó en el autor Giraldo (2001) que planteo las dimensiones del clima organizacional, las cuales son Cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.

Se concluye que existe relación significativa ( $r=0.556$ ;  $p<0.05$ ) entre el clima organizacional entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Design Quality Exports SAC, 2016. Se concluye que a un mayor desarrollo del clima organizacional, mayores probabilidades de vivenciar satisfacción laboral. La presente tesis aporta a mi investigación porque se definen las dimensiones del clima organizacional y además estoy utilizando el instrumento validado.

Cordova Malca, Dianna Fiorella (2017) realizaron un trabajo de investigación titulado “Clima Organizacional y satisfacción laboral de los asesores del Centro mejor atención al Ciudadano, Callao 2016”. Desarrollada en la Universidad César Vallejo. El objetivo general era determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los asesores del Centro Mejor Atención al Ciudadano. La población de estudio fue de 60 trabajadores, el muestreo fue no probabilístico. La investigación fue descriptiva correlacional y el diseño fue no experimental, correlacional y de corte transversal.

Su fundamento teórico se basó en la autora Sonia Palma (2001) que planteo las dimensiones de la satisfacción laboral, las cuales son significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

Las conclusiones fueron que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral. (Rho de Spearman = 0,527\*\* y  $p =$

0,000 < 0,05) siendo ésta una correlación positiva y moderada entre las variables. Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la significación de tareas. (Rho de Spearman = 0,443\*\* y  $p = 0,000 < 0,05$ ) siendo ésta una correlación moderada entre las variables. Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo (Rho de Spearman = 0,274\*\* y  $p = 0,034 < 0,05$ ) siendo ésta una correlación moderada entre las variables. Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y las y reconocimiento personal y/ social (Rho de Spearman = 0,307\*\* y  $p = 0,017 < 0,05$ ) siendo ésta una correlación moderada entre las variables. Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y beneficio económico (Rho de Spearman = 0,307\*\* y  $p = 0,017 < 0,05$ ) siendo ésta una correlación moderada entre las variables. La presente tesis aporta a mi investigación con respecto a la variable satisfacción laboral ya que dimensiona la variable satisfacción laboral y además utilizo un instrumento validado.

Rosales Maguiña, Ana María (2017) realizaron un trabajo de investigación titulado “Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa farmacéutica, distrito la Victoria, 2016”. Desarrollada en la Universidad César Vallejo. El objetivo general es analizar la relación de la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores. La población de estudio fue de 60 colaboradores. Es un estudio correlacional, aplicativo, prospectivo, cuantitativo con un diseño experimental, transversal, correlacional. Se concluye que la hipótesis general obtuvo un valor de  $r = 0.546$ , así como su valor de significancia de  $\text{sig} = 0.000$ , por lo tanto siendo el valor menor al 0.05 se acepta la hipótesis alterna, “Existe relación significativa entre Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa farmacéutica, Distrito de la Victoria, Período 2016”, rechazando la hipótesis nula. La presente investigación aporta a mi investigación con respecto a la variable satisfacción laboral.

Pérez y Rivera (2015) realizaron un trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana”, tuvieron el objetivo de determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción

laboral. El estudio se realizó mediante un enfoque cuantitativo de tipo con diseño descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra de 107 trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana. Se utilizaron dos instrumentos: el cuestionario de clima organizacional de Sonia Palma y el cuestionario de satisfacción laboral del Price, adaptado por Alarcón. Los resultados indican que en la muestra predominan nivel medio moderado con un 57,9 % de ambas variables, asimismo existe una relación estadísticamente significativa y directa entre las variables, con un nivel de significancia de  $p= 0,000$ . Por lo tanto, permite concluir que existe una vinculación causal efecto positiva entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores. La presente tesis aporta a mi investigación con la determinación de una relación significativa entre las variables y con respecto a la variable satisfacción laboral.

## **1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística**

En la actualidad el clima organizacional y la satisfacción laboral son variables importantes dentro de una organización.

Chiavenato (2011) menciona que el concepto de motivación a nivel individual conduce al del clima organizacional a nivel de la organización. Los seres humanos están continuamente implicados en la adaptación a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional (Pág.58).

Chiavenato (2011) menciona que, para alcanzar la calidad y la productividad, las organizaciones deben tener personas motivadas que se involucren en sus trabajos y que sean recompensadas adecuadamente (Pág.349).

El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. También se dice que el clima organizacional

influye en el estado motivacional de las personas y a su vez, este último influye sobre el primero.

En el transcurso del siglo XX, las organizaciones pasaron por tres etapas distintas: la era de la industrialización clásica, la era de la industrialización neoclásica y la era de la información.

Era de la industrialización clásica:

Abarca entre el período entre 1900 y 1950, el cual se inició con la Revolución Industrial. La estructura organizacional de ese período se caracteriza por el formato piramidal y centralizador, un modelo burocrático con centralización de las decisiones por la alta dirección. Las personas eran consideradas recursos de producción.

Era de la industrialización neoclásica:

De 1950 a 1990, se inicia a finales de la Segunda Guerra Mundial, donde el mundo comenzó a experimentar cambios más rápidos. Surgió la organización matricial y se le agregó un esquema de departamentalización por productos o servicios con características de innovación y dinamismo y así alcanzar una mayor competitividad. Las personas fueron concebidas como recursos vivos y no como factores inertes de producción.

Era de la información:

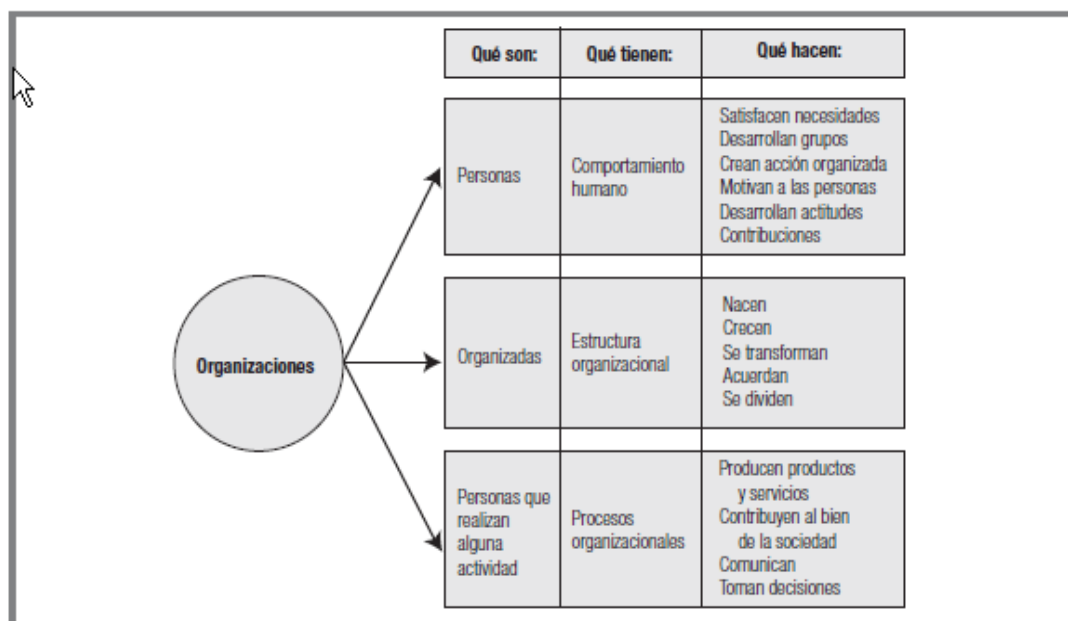
La tecnología transformó el mundo en una aldea global. La tecnología de la información provocó el surgimiento de la globalización de la economía. La competitividad entre las organizaciones se hizo más intensa. El empleo empieza a migrar del sector industrial al sector de servicios. Las personas son consideradas como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etc.

	Industrialización clásica	Industrialización neoclásica	Era de la información
Periodo	1900-1950	1950-1990	1990-
Estructura organizacional predominante	Funcional, burocrática, piramidal, centralizada, rígida e inflexible. Énfasis en las áreas.	Matricial y mixta. Énfasis en la departamentalización por productos, servicios u otras unidades estratégicas de negocios.	Fluida y flexible, totalmente descentralizada. Énfasis en las redes de equipos multifuncionales.
Cultura organizacional	Teoría X. Orientada al pasado, a las tradiciones y a los valores. Énfasis en el mantenimiento del <i>statu quo</i> . Valor a la experiencia.	Transición. Orientada al presente y a lo actual. Énfasis en la adaptación al ambiente.	Teoría Y. Orientada al futuro. Énfasis en el cambio y en la innovación. Valora el conocimiento y la creatividad.
Ambiente organizacional	Estático, previsible, pocos cambios y graduales. Pocos desafíos ambientales.	Intensificación de los cambios. Los cambios se dan con mayor rapidez.	Cambiante, imprevisible, turbulento.
Modo de tratar a las personas	Personas como factores de producción inertes y estáticos, sujetos a reglas y reglamentos rígidos que los controlen.	Personas como recursos organizacionales que necesitan ser administrados.	Personas como seres humanos proactivos, dotados de inteligencia y habilidades, que deben ser motivados e impulsados.
Visión de las personas	Personas como proveedoras de mano de obra.	Personas como recursos de la organización.	Personas como proveedoras de conocimiento y competencias.
Denominación	Relaciones industriales.	Administración de recursos humanos.	Gestión del talento humano.

*Figura 1: Las tres etapas de las organizaciones en el transcurso del siglo XX*

Fuente: Chiavenato, 20011, Administración de recursos humanos, McGraw Hill (Pág.9)

A continuación, se muestra como están constituidas las organizaciones.



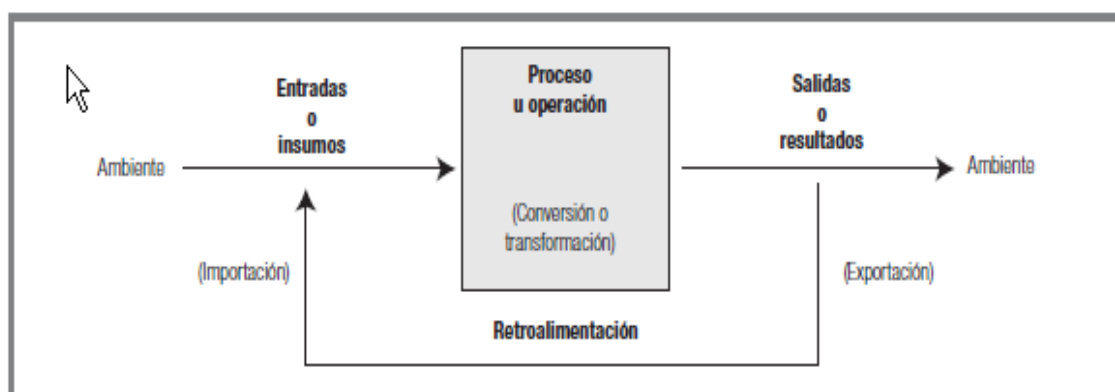
*Figura 2: Lo que constituye a las organizaciones*

Fuente: Chiavenato, 2011, Administración de recursos humanos, McGraw Hill (Pág.11)



Las organizaciones son sistemas abiertos. Un sistema es un conjunto de elementos dinámicos relacionados que desarrollan una actividad para lograr un determinado objetivo o propósito.

Un sistema está constituido por cuatro elementos esenciales: entradas o insumos, proceso, salidas y la retroalimentación (feedback).



*Figura 3: El sistema y sus cuatro elementos esenciales*

Fuente: Chiavenato, 2011, Administración de recursos humanos, McGraw Hill (Pág.12)

Ya en 1957, Douglas Mc Gregor indicaba las características de una organización: “Una organización industrial es un sistema abierto que realiza transacciones con un sistema mayor: la sociedad”. Algunas entradas se presentan en forma de personas, materiales y dinero, otras en forma de fuerzas políticas y económicas provenientes del sistema mayor.

Las salidas se presentan en forma de productos, servicios y retribuciones a sus miembros.

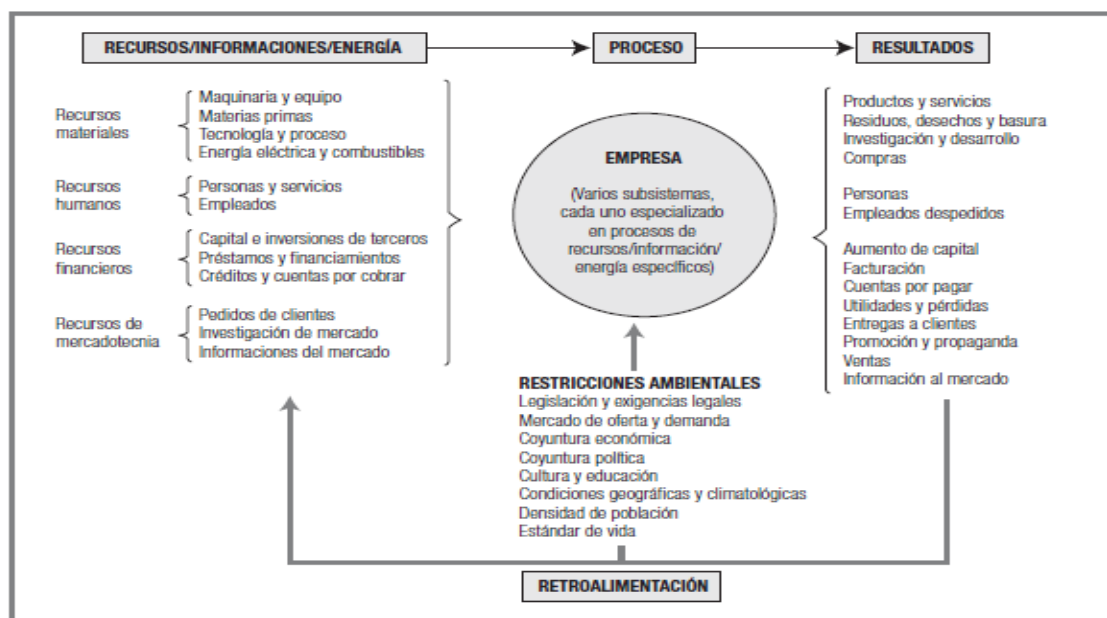


Figura 4: El sistema abierto: el flujo de recursos / información / energía

Fuente: Chiavenato, 2011, Administración de recursos humanos, McGraw Hill (Pág.14)

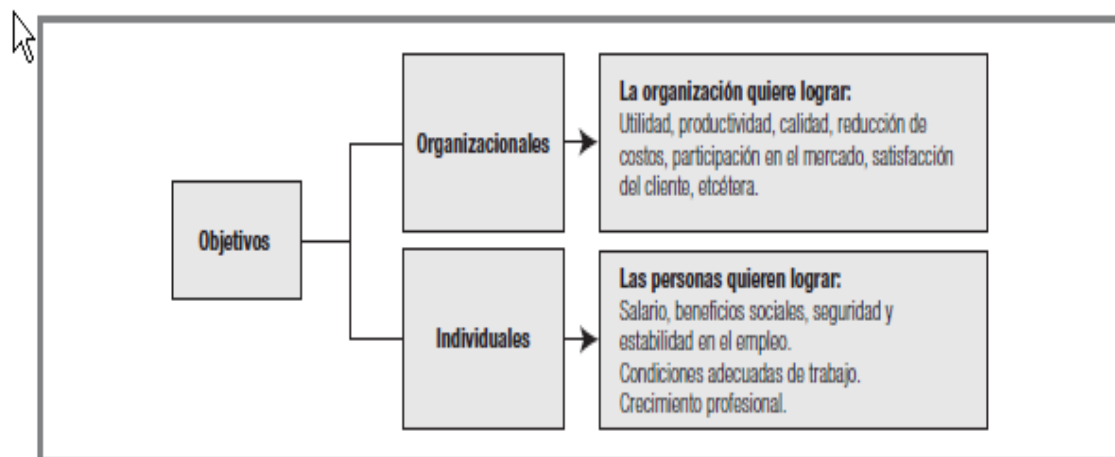
Actualmente, las organizaciones interactúan con diferentes grupos de interés que tienen un efecto sobre los procesos de toma de decisiones.



Figura 5: Los distintos grupos de interés

Fuente: Chiavenato, 2011, Administración de recursos humanos, McGraw Hill (Pág.20)

Según algunos autores como Argyris Chris, los objetivos organizacionales y los objetivos individuales no siempre son compatibles.



*Figura 6: Los objetivos organizacionales y los objetivos individuales de las personas*

Fuente: Chiavenato, 2011, Administración de recursos humanos, McGraw Hill (Pág.78)

### **Bases teóricas de la variable 1: Clima organizacional**

De acuerdo a Giraldo (2001) manifiesta que el clima organizacional como el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de su entidad tales como las políticas y procedimientos formales e informales que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

Schneider y Hall (1970) manifiesta que el clima organizacional es un conjunto de percepciones de los individuos acerca de su organización afectadas por las características de ésta y las personas.

Litwin y Stringer (1978), por su parte establecen que el clima organizacional es un proceso psicológico que interviene entre el comportamiento y las características organizacionales.

Según García (2009), el clima organizacional desde un enfoque estructural, se define como un conjunto de características permanentes que describen una

organización, que influye en el comportamiento de las personas que la conforman y que la hacen diferente de otras.

De acuerdo a Patlán, Martínez y Hernández (2012, p.3), “el clima organizacional hace referencia a las características de la organización a partir de las percepciones de los trabajadores, los esquemas cognoscitivos y las percepciones globales”.

### **Dimensiones de algunos autores sobre la variable Clima organizacional**

Según Rensis Likert (1967) las dimensiones del clima organizacional son la estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, normas, conflicto e identidad.

Según Halpin y Croft (1973) las dimensiones del clima organizacional son desempeño, obstáculos, intimidad, espíritu, actitud distante, importancia de la producción, confianza y consideración.

Jiménez Cargas aplicó un cuestionario sobre el clima organizacional para una entidad de salud en Cuba, este cuestionario lo adaptó de un proyecto de desarrollo por la Organización Panamericana de la Salud en la década de los 80 y en este proyecto se determinan las siguientes dimensiones: estructura organizacional, liderazgo, toma de decisiones, motivación y comportamiento individual.

Estructura organizacional: Conjuntos de elementos como las obligaciones, los procesos, los lineamientos y normas que guían estructuralmente a la empresa para un buen ambiente de trabajo, estructura el grupo, se establecen, transmiten, concilian y controlan las tareas.

Liderazgo: Es el conjunto de habilidades del gerente o encargado para influir positivamente en el desempeño individual y colectivo de sus empleados.

Toma de decisiones: Es el proceso por el cual se realizan elecciones de las posibles alternativas y que afectan directamente al trabajo y solucionar problemas coyunturales de la empresa.

Motivación: Se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados

Comportamiento individual: Es el conjunto de actos conductuales que influyen en el desempeño laboral

Litwin y Stringer (1997 citado en Sandoval Caraveo,2004) manifiestan sobre el clima organizacional, el cual se basa en seis dimensiones:

- Estructura: Es la percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.
- Responsabilidad individual: Sentimientos de autonomía, sentirse su propio patrón.
- Remuneración: Es la percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho.
- Riesgos y toma de decisiones: Es la percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo.
- Apoyo: Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.
- Tolerancia al conflicto: Es la confianza que un empleado pone en el clima organizacional o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones.

### **Dimensiones de la variable 1: Clima organizacional**

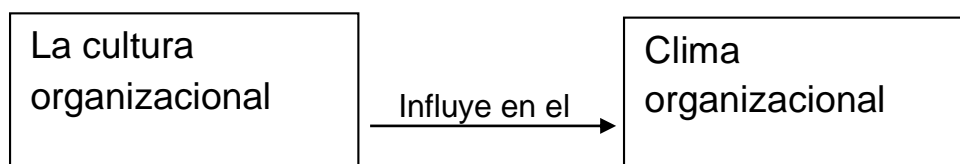
Cabe señalar que Giraldo (2001) indica que las dimensiones del clima organizacional son:

### Dimensión 1: Cultura Organizacional

De acuerdo a Giraldo (2001) esta dimensión se relaciona a un conjunto de principios, normas, acciones, creencias, conscientes o inconscientes, que son compartidas, construidas y aprendidas por los integrantes de una organización a partir de su interacción social y que viven a regular, a uniformizar la actuación colectiva de esa organización, logrando arraigo y permanencia (Pág.16).

De acuerdo a Robbins (2013), la cultura organizacional es la que designa un sistema de significado común entre los miembros que distingue a una organización de otra. (Pág. 512)

De acuerdo a Chiavenato (2011), la cultura organizacional son un sistema de creencias, expectativas y valores de la empresa.



*Figura 7: La cultura organizacional influye en el clima organizacional.*

Fuente: Elaboración propia

### Cultura organizacional

Es una forma de vida, un sistema de creencias, expectativas, valores.

La cultura organizacional presenta seis características principales:

1. Regularidad en los comportamientos observados: Son las conductas entre los participantes.
2. Normas: Son patrones de comportamiento.
3. Valores predominantes: Como bajo ausentismo, alta eficiencia.
4. Filosofía: Son políticas que refuerzan las creencias sobre cómo tratar a empleados y clientes.
5. Reglas: Son lineamientos relacionados con el comportamiento de los miembros de la organización.

6. Clima organizacional: Es la relación entre personas y la organización. Es cómo interactúan los participantes, cómo se tratan las personas unas a otras, cómo se atienden a los clientes, como es la relación con los proveedores, etcétera. (Chiavenato, pág.86)

En otras palabras, la cultura organizacional influye en el clima organizacional.

### **Dimensión 2: Diseño Organizacional**

De acuerdo a Giraldo (2001) el diseño organizacional sería la percepción sobre el sistema de actividades o fuerzas conscientes, que son coordinadas y planificadas por un equipo o grupo de personas. Incluye la estructura, la toma de decisiones, la comunicación organizacional y las remuneraciones

De la misma forma, Chester Bernard indica que son un sistema de actividades o fuerzas coordinadas de dos o más personas. Los cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones son: la coordinación de esfuerzos, tener un objetivo común, la división en el trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente llaman estructura de la organización.

### **Dimensión 3: Potencial Humano**

De la misma forma Giraldo (2001) refirió que el potencial humano es el sistema social interno de la organización, que está formado por individuos. Las personas son seres vivos, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos.

### **Indicadores de la variable 1: Clima organizacional**

#### **Indicador 1: Identidad**

De la misma forma Giraldo (2001), refirió que es el sentimiento de pertenencia a la organización.

**Indicador 2: Conflicto y cooperación**

También Giraldo (2001), indica que se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados y también en los apoyos materiales y humanos que reciben de su organización.

**Indicador 3: Motivación**

Cabe señalar que Giraldo (2001), indica que son las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización.

**Indicador 4: Remuneración**

Este indicador se refiere a la forma en que se remunera a los trabajadores.

**Indicador 5: Estructura**

Se refiere a la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

**Indicador 6: Toma de decisiones**

Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso.

**Indicador 7: Comunicación organizacional**

Se refiere a la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas a la dirección.

**Indicador 8: Confort**

Es el ambiente físico sano y agradable en el trabajo.

**Indicador 9: Recompensa**

Sirve para incentivar al empleado a hacer bien su trabajo.



**Indicador 10: Innovación**

Es mejora de procesos.

**Indicador 11: Liderazgo**

Influencia ejercida por jefes en los colaboradores.

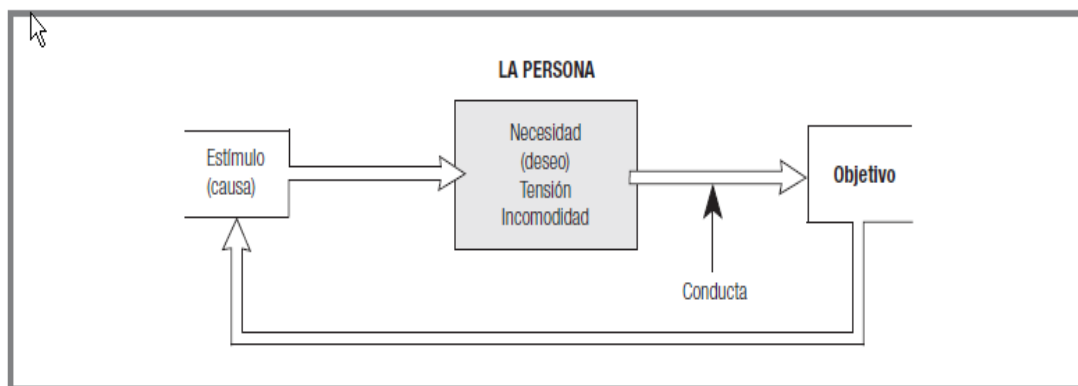
**SATISFACCION LABORAL**

La mayoría de las teorías motivacionales son usadas para explicar la satisfacción laboral. Pero primero debemos definir algunos conceptos.

Motivo: Es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera.

Motivación: Funciona en términos de fuerzas activas e impulsoras, que se traducen en palabras como deseo. La motivación busca alcanzar una meta determinada.

En un modelo básico de la motivación, depende del estímulo (que varía de una persona a otra y con el tiempo en una misma persona), de la necesidad y del objetivo.



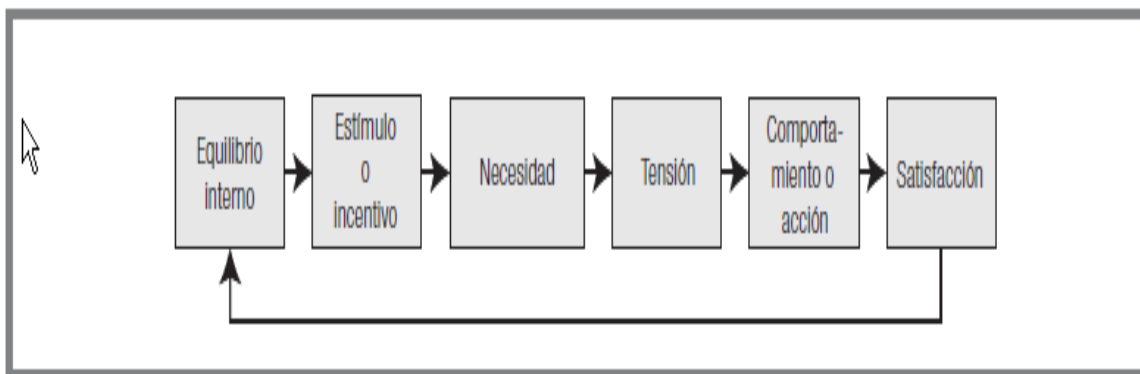
*Figura 8: Modelo básico de la motivación*

Autor : Leavitt, Harold, Managerial psychology, 1964.

Fuente: Chiavenato, 2007, Administración de recursos humanos, McGraw Hill

(Pág.49)

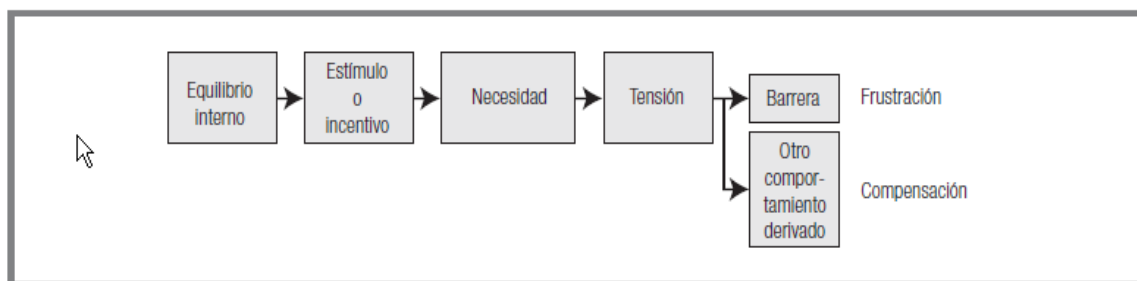
El ciclo motivacional empieza con el surgimiento de una necesidad. La necesidad es una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad, se rompe el estado de equilibrio del organismo, produciendo un estado de tensión, insatisfacción. Y luego esto lleva al individuo a un comportamiento o acción para satisfacer su necesidad.



*Figura 9:* Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad.

Fuente: Chiavenato, 2007, Administración de recursos humanos, McGraw Hill (Pág.49)

Sin embargo, en el ciclo motivacional sino se satisface la necesidad, existirá una frustración y/o también podría existir una compensación para reemplazar esa necesidad.



*Figura 10:* Ciclo motivacional con frustración o compensación

Fuente: Chiavenato, 2007, Administración de recursos humanos, McGraw Hill (Pág.50)

**Bases teóricas de la variable 2: Satisfacción laboral**

Según Sonia Palma (2004) define la satisfacción laboral como la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo profesional, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización, relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten sus tareas.

Asimismo, Robbins (2013) define la satisfacción laboral como el sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo, que resulta de la evaluación de las características de este (Pág.79).

Schneider y Hall (1970) define la satisfacción laboral como el grado de bienestar que el trabajador experimentara en una empresa.

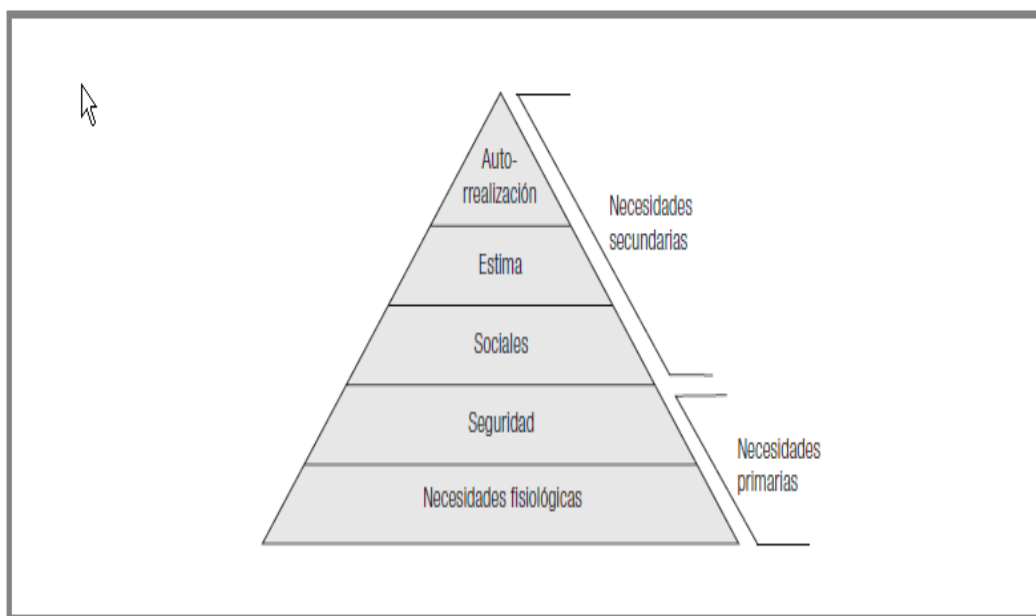
Según Ardouin, Bustos, Gayo y Jarpa (2000) define la satisfacción laboral como la sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que la reducen. (Pág.7).

La mayoría de las teorías motivacionales han sido utilizadas para explicar la satisfacción laboral.

Chiavenato (2011), refiere que las teorías más conocidas sobre motivación están relacionadas con las necesidades humanas. Es el caso de la Teoría de Maslow sobre la jerarquía de las necesidades humanas. (Pág.50)

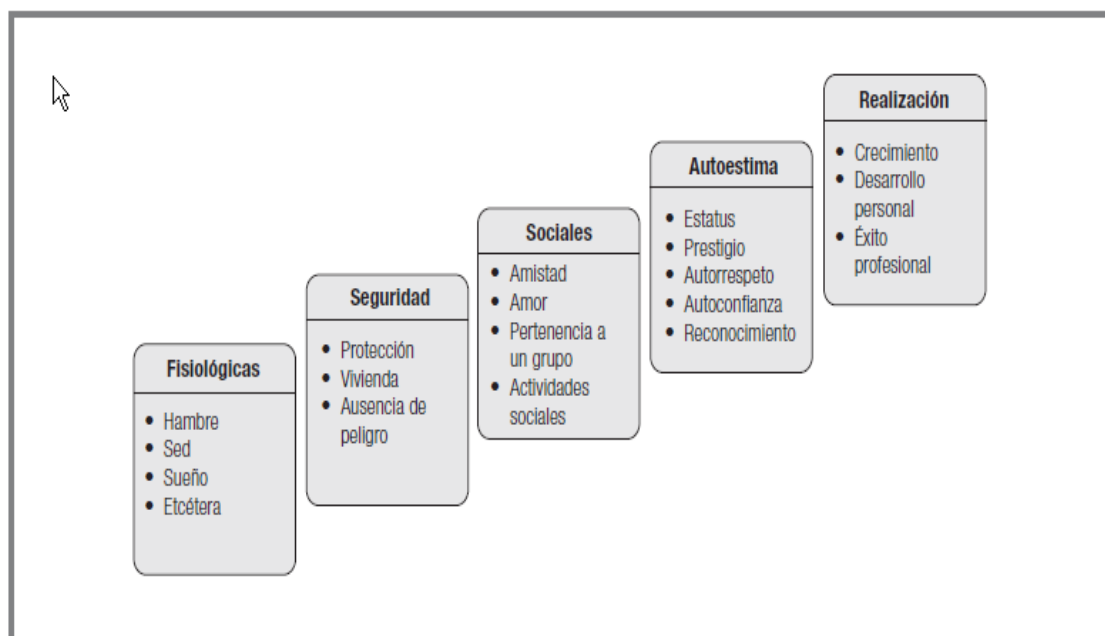
**FUNDAMENTO TEORICO SOBRE LA SATISFACCION LABORAL**

Las teorías más conocidas sobre motivación están relacionadas con las necesidades humanas. Como por ejemplo la teoría de Maslow sobre la jerarquía de necesidades humanas.



*Figura 11: Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow.*

Fuente: Chiavenato, 2007, Administración de recursos humanos, McGraw Hill (Pág.51)



*Figura 12: Jerarquía de las necesidades humanas desde otro ángulo según Maslow.*

Fuente: Chiavenato, 2007, Administración de recursos humanos, McGraw Hill (Pág.52)

## **Teoría de Maslow**

### **“Jerarquía de las necesidades de Maslow” (1954)**

Según Maslow, las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto a la conducta humana.

Las necesidades identificadas por Maslow son:

- a. Necesidades fisiológicas: Necesidades vinculadas con la propia supervivencia, como la alimentación, el saciar la sed, etc.
- b. Necesidades de seguridad: Necesidad de protegerse contra las amenazas y de buscar un cierto grado de estabilidad en la vida y en el trabajo.
- c. Necesidades sociales: Necesidad de amistad, afecto, aceptación e interacción con otras personas.
- d. Necesidades de Estima: Necesidad de reconocimiento propio (logro, competencia en el trabajo).
- e. Necesidad de autorrealización: Necesidad de experimentar sentimientos de desarrollo de todo el potencial que posee un individuo.

## **Teoría de los dos factores de Herzberg**

Frederick Herzberg indica que la satisfacción depende de dos factores (Chiavenato, 2011, Pág.53)

- a) Factores higiénicos: Son las condiciones que rodean a las personas en su trabajo, las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales. Comprenden:
  - Condiciones de trabajo y bienestar.
  - Políticas de la organización y administración.
  - Relaciones con el supervisor.
  - Competencia técnica del supervisor.
  - Salario y remuneración.
  - Seguridad en el puesto.
  - Relaciones con los colegas.

b) Factores motivacionales: Se refiere al contenido del puesto, a las tareas y las obligaciones que están relacionadas al puesto y que aumentan la productividad. Si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción; si son deficientes, provocan insatisfacción. Comprenden:

- Delegación de responsabilidad.
- Libertad para decidir cómo realizar un trabajo.
- Posibilidades de ascenso.
- Utilización plena de las habilidades personales.

En conclusión, la Teoría de los factores sustenta que:

1. La satisfacción en el puesto, está en función de las actividades desafiantes y estimulantes del puesto, llamados factores motivaciones.
2. La insatisfacción en el puesto, está en función del ambiente, de la supervisión, de los colegas, llamados factores higiénicos.

Según la teoría de Frederick Herzberg, la satisfacción laboral está compuesto por dos factores intrínsecos e extrínsecos. (Robbins y Judge, 2013, Pág.205)

Dimensiones del factor motivacional o intrínseco son :

Realización: Se refiere a la búsqueda del desarrollo integral de una persona para estar satisfecha.

Reconocimiento: Se refiere al grado de satisfacción con respecto al reconocimiento, premios por buen desempeño dentro de una organización.

Responsabilidad: Se refiere al compromiso, cumplimiento de las obligaciones encomendadas.

Crecimiento personal: Se refiere a la búsqueda constante del desarrollo personal profesional del trabajador.

Dimensiones del factor higiénico o extrínsecos son:

Condiciones de trabajo: Se refiere a la infraestructura, limpieza, seguridad laboral, horarios.

Remuneración: Es el sueldo que percibe el trabajador.

Beneficios: Son los beneficios sociales que percibe el trabajador.

Relaciones interpersonales: Se refiere a la interacción con sus colegas, las cuales contribuyen en el desempeño de sus actividades.

### **Teoría X y la Teoría Y de McGregor**

Douglas McGregor propuso una Teoría X (negativa) y otra Teoría Y (positiva).

(Robbins y Judge, 2013, Pág.205)

La Teoría X indica que a los empleados no le gusta trabajar, por lo cual deben ser dirigidos, supervisados, controlados para lograr los objetivos de la organización.

Mientras que la Teoría Y indica que las personas consideran el trabajo como algo tan natural como el descanso o el juego, por lo cual tienen interés y aceptan responsabilidades.

### **Teoría Z de Ouchi**

La Teoría Z, también llamada “método japonés”, es una teoría desarrollada por William Ouchi y Richard Pascale. (Robbins y Judge, 2013, Pág.106)

Esta teoría Z es participativa y consensual (se consulta a todo el equipo para llegar a un consenso). Se basa en las relaciones humanas, pretende entender al trabajador como un ser integral que no puede separar su vida laboral de su vida personal, por lo cual promueve la confianza, el trabajo en equipo, la toma de decisiones colectiva para obtener una mayor productividad empresarial.

Así por ejemplo en el Japón, el empleo es vitalicio, existe estabilidad en el empleo y la empresa funciona como una comunidad humana, con lo cual se obtiene una mayor productividad..

### **Teoría de las expectativas de Vroom**

La teoría de las expectativas indica que los individuos se esforzarán más para obtener un buen desempeño individual y así lograr recompensas salariales, con lo cual alcanzarán sus metas personales. (Robbins y Judge, 2013, Pág.224)

La teoría se centra en 3 relaciones:

1. Relación esfuerzo-desempeño: La probabilidad que percibe el individuo de que cierta cantidad de esfuerzo conducirá al desempeño.
2. Relación desempeño- recompensa: Grado en que el individuo cree que el desempeño lo llevará a un resultado deseado.
3. Relación recompensas-metas personales: Grado en que las recompensas satisfacen las metas personales.

La teoría de las expectativas ayuda a explicar porque muchos individuos no se sienten motivados por su trabajo y tan sólo hacen lo mínimo necesario para conservarlo.

### **Teoría de las necesidades de McClelland**

La teoría de las necesidades de McClelland fue desarrollada en la Universidad de Harvard por el David McClelland y sus colaboradores y se centra en tres necesidades:

- La necesidad de logro: Es el impulso para sobresalir, para tener éxito.
- La necesidad de poder: Está basada en la influencia en otras personas.
- La necesidad de afiliación: Es el deseo de tener relaciones interpersonales amigables y cercanas.

Schneider y Hall (1970) define la satisfacción laboral como el grado de bienestar que el trabajador experimentara en una empresa.

### **Dimensiones de algunos autores sobre la variable Satisfacción laboral**

Según Robbins (2013), en su libro Comportamiento Organizacional 15ª Edición menciona los 21 factores para estar más satisfecho en su puesto de trabajo:

Autonomía e independencia, Prestaciones, oportunidades de avance profesional, oportunidades de desarrollo profesional, remuneración, comunicación entre los empleados y la gerencia, contribución del trabajo a las metas de negocios de la organización, sensación de seguridad en el ambiente laboral, flexibilidad para equilibrar la vida laboral y la vida personal, seguridad laboral, capacitación específica para el puesto, reconocimiento de la gerencia del desempeño del trabajador en el puesto, significatividad del trabajo, formación de redes,



oportunidades para utilizar aptitudes, habilidades. Compromiso de la organización con el desarrollo profesional, cultura corporativa general, relación con los colegas, relación con el supervisor inmediato, el trabajo en sí mismo, la variedad de las actividades.

Según Locke (1976) identificó nueve dimensiones, las cuales son :

1. La satisfacción con el trabajo, integrando la variedad del trabajo, las oportunidades de aprendizaje.
2. La satisfacción con el sueldo, el cual es un factor muy importante.
3. La satisfacción con las promociones, incluyendo las oportunidades de formación.
4. La satisfacción con el reconocimiento con respecto a elogios y/o críticas al trabajo realizado.
5. La satisfacción con los beneficios, como las pensiones, la seguridad y las vacaciones.
6. La satisfacción con el jefe, que incluye el estilo de liderazgo.
7. La satisfacción con los colegas de trabajo.
8. La satisfacción con las condiciones de trabajo, como por ejemplo el horario, el lugar de trabajo.
9. La satisfacción con la organización y con la dirección.

## **Dimensiones de la variable 2: Satisfacción laboral**

Según Sonia Palma (2001) las cuatro dimensiones que explican la satisfacción laboral son:

### **Dimensión 1: Significación de tareas**

Según Sonia Palma (2001) esta dimensión se refiere a la disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas con el trabajo como sentido de esfuerzo, equidad, realización. Está relacionado con la actitud con la que el trabajador desempeña labores indicadas por sus jefes inmediatos, la disposición con la que acata las funciones.

**Dimensión 2: Condiciones de trabajo**

Según Sonia Palma (2001) esta dimensión se refiere a la evaluación del trabajo en función a la existencia de normativas que regulan la actividad.

**Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social**

Según Sonia Palma (2001) esta dimensión se refiere a la tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo.

**Dimensión 4: Beneficios económicos**

Según Sonia Palma (2001) esta dimensión se refiere al pago recibido.

**1.3 Justificación****Justificación teórica**

Esta investigación permite identificar las teorías existentes sobre el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral.

**Justificación científica**

Uno de los requerimientos de la ciencia es tratar de encontrar respuestas a problemas, en ese sentido esta investigación servirá para elaborar propuestas de mejoramiento del clima organizacional y así pueda a su vez existir una satisfacción laboral adecuada por parte de los trabajadores de la empresa.

**Justificación Práctica**

El análisis del clima laboral u organizacional sirve para identificar, analizar las percepciones que tienen los colaboradores en un período de tiempo, utilizando métodos de recolección de información. De tal forma que esta investigación nos permite evaluar los puntos críticos de la organización, para luego desarrollar soluciones

**Justificación Metodológica**

Esta investigación tiene un diseño no experimental correlacional. Se utilizarán las metodologías de investigación científica que permitan relacionar las variables en estudio, lo que permitirá ser una guía para futuras investigaciones.

**Justificación Social**

Esta investigación contribuye a la responsabilidad social de la empresa con sus obreros, ya que los resultados servirán para brindar algunas recomendaciones que ayuden a mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral, con lo cual se mejora la gestión del talento humano.

**Justificación Tecnológica**

La innovación en métodos de trabajo es importante en las organizaciones para mejorar la productividad.

**Justificación Ecológica**

Es importante considerar la responsabilidad social de las empresas en el entorno donde se desarrollan los proyectos de construcción.

**Justificación Legal**

Constitución Política del Perú

Artículo 2°- Toda persona tiene derecho:

1 A la vida

2 A la igualdad ante la ley.

Ley 27803, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo. Vela por la seguridad de las personas.

## **1.4 Realidad Problemática**

### **Formulación del Problema:**

Para realizar la presente investigación, se han planteado los siguientes problemas:

#### **Problema General**

¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC–Barranco 2017?

#### **Problemas específicos**

##### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la significación de tareas de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco 2017 ?

##### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y las condiciones de trabajo de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco 2017?

##### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco 2017?

##### **Problema específico 4**

¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y el beneficio económico de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco 2017?

## **1.5 Hipótesis:**

### **Hipótesis general**

Existe una relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco 2017

### **Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe una relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y la significación de tareas de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco 2017.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe una relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y las condiciones de trabajo de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco 2017.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe una relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco 2017.

#### **Hipótesis específica 4**

Existe una relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y el beneficio económico de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco 2017.

## **1.6 Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco 2017.

### **Objetivos específicos:**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la significación de tareas de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco 2017.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y las condiciones de trabajo de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco 2017.

#### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco 2017.

#### **Objetivo específico 4**

Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el beneficio económico de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco 2017.

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

## **2.1. Variables**

Hernández, Fernández y Baptista (2010) refiriéndose a la variable afirmaron que: “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.93).

### **Definición conceptual:**

#### **Definición conceptual de la variable 1: Clima organizacional**

El clima organizacional es el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de su entidad tales como las políticas y procedimientos formales e informales que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento. (Giraldo, 2001)

#### **Definición conceptual de la variable2: Satisfacción laboral**

Es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo profesional, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización, relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten sus tareas. (Sonia Palma, 2004)

## **2.2. Operacionalización de las variables:**

Hernández, et al (2010) refiriéndose a la Operacionalización de las variables, afirmaron que es:” el proceso que sufre una variable (o un concepto en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica” (p. 77).



Tabla 1

*Operacionalización de variable: Clima organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos Dimensiones	Niveles y rangos
Cultura Organizacional	- Identidad	1-2-3		Bajo [8 - 18]	
	- Conflicto y cooperación	4-5		Moderado [19 - 29]	
	- Motivación	6-7-8		Alto [30 - 40]	Bajo [28 - 64]
Diseño Organizacional	- Remuneración	9-10		Bajo [9 - 21]	Moderado [65 - 103]
	- Estructura	11-12		Moderado [22 - 33]	Alto [104- 140]
	- Toma de decisiones	13-14-		Alto [ 34 - 45]	
	- Comunicación organizacional	15	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)		
		16-17-			
Potencial Humano	- Confort	18-19-		Bajo [10 - 23]	
	- Recompensa	20-21-		Moderado [24 - 37]	
	- Innovación	22		Alto [38 - 50]	
	- Liderazgo	23-24-			
		25			

Nota: Elaboración propia Christian Ttinoco (2018)

Tabla 2

*Operacionalización de variable: Satisfacción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos Dimensiones	Niveles y rangos
Significación de tareas	- Atribución de realización	1-6		Bajo [6 - 14] Moderado [15 - 22] Alto [23 - 30]	
Condiciones de trabajo	- Disponibilidad de elementos - Evaluación del Trabajo	5-6 7-10 11-14	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [8 - 18] Moderado [19 - 29] Alto [30 - 40]	Bajo [25-58] Moderado [59-92] Alto [93-125]
Reconocimiento personal y/o social	-Reconocimiento Propio -Logros en el Trabajo	15-16 17-19		Bajo [5 - 11] Moderado [12 - 18] Alto [19 - 425]	
Beneficio económico	- Incentivos Económicos - Esfuerzo en las Tareas asignadas	20-22 23-25 2			

Nota: Elaboración propia Christian Ttinoco (2018)

### 2.3. Metodología:

#### Método hipotético deductivo

Hernández, et al (2009), afirmaron que:

De acuerdo con el método hipotético deductivo, la lógica de la investigación científica se basa en la formulación de una ley universal y en el establecimiento de condiciones iniciales relevantes que constituyen la premisa básica para la construcción de teorías. Dicha ley universal se deriva de especulaciones o conjeturas más que de consideraciones inductivistas. Así las cosas, la ley universal puede corresponder a una proposición como la siguiente: Si “X sucede, Y sucede” o en forma estocástica: “X sucede si Y sucede con probabilidad P” (p.4).

Podemos mencionar que el método hipotético-deductivo es un proceso interactivo, es decir, que se repite constantemente, durante el cual se examinan hipótesis a la luz de los datos que van arrojando los experimentos.

## **2.4. Tipo de estudio**

El tipo de estudio en este caso está dentro de la investigación aplicada.

### **2.4.1 Según su finalidad**

Es investigación aplicada porque se realiza para obtener nuevos conocimientos con un fin práctico.

Al respecto el científico Satanovich (2007) refiere que el principal objetivo de la investigación científica aplicada es “predecir el comportamiento específico” de una determinada configuración y así proyectarlo.

### **2.4.2 Según su carácter**

Es correlacional descriptiva porque tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos variables en un contexto en particular; y explicativo porque busca determinar el grado de influencia.

La correlación descriptiva, de acuerdo a lo manifestado por Hernández, et al (2014) es determinar el grado de relación existente entre las variables de estudio, siendo aplicado entre dos o más variables.

### **2.4.3 Según su naturaleza**

Según su naturaleza es cuantitativo porque se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos.

Siendo el enfoque cuantitativo como afirman Hernández, et al (2014) , es una representación de un conjunto de procesos ordenados de manera secuencial y posibles de ser probados.

#### **2.4.4 Según el alcance temporal**

El estudio es transversal porque estudia un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento dado, y sabe que variaran con respecto al tiempo.

De acuerdo a Hernández, et al (2014) la recolección de datos en un tiempo particular, cuya finalidad sea describir a las variables y estudiar su ocurrencia y reciprocidad en un momento determinado es de corte transversal.

### **2.5. Diseño**

El diseño de la presente investigación es no experimental, correlacional, transversal. Para ello establecemos las siguientes definiciones:

#### **2.5.1 Diseño no experimentales**

De acuerdo a Hernández, et, al. (2014) los diseños no experimentales son estudios científicos que se realizan sin que intervenga un factor ajeno que manipule la información obtenida de las variables, es decir son estudios que observan los fenómenos en su hábitat natural para luego analizarlos.

#### **2.5.2 Diseño no experimentales transversales**

Hernández, et. al. (2010) Señalaron: “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.” (p.151).

Este tipo de diseño se ajusta a mi investigación dado que la elaboración de mi investigación tiene un tiempo limitado y toda la información fue recolectada en un solo momento fue como tomar una foto.

### 2.5.3 Descriptivo correlacional:

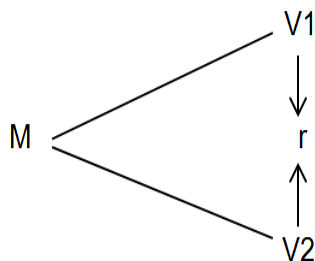
Hernández et. al. (2010) Sostuvieron que:

Este tipo de estudio descriptivo tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. (p.201).

Este tipo de investigación descriptiva busca determinar el grado de relación existente entre las variables.

Este tipo de diseño consiste en hallar la correlación de que existe entre dos variables.

Graficamente se denota:



*Figura 13: Esquema de tipo de diseño. Tomado de Hernández (2014)*

**Dónde:**

M : Muestra de Estudio  
 V1 : Clima organizacional  
 V2 : Satisfacción laboral  
 r : relación

**2.6. Población, muestra y muestreo:****2.6.1 Población.**

Según Hernández, et al (2014), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [....] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.235).

La población del presente estudio estará constituida por 40 obreros.

**2.6.2 Muestreo no probabilístico**

Canales, et. al. (2004) Señalaron que:

Este tipo de muestreo no sigue el proceso aleatorio, por lo que no tiene las características de los otros ni mucho menos puede considerarse que la muestra sea representativa de una población. Se caracteriza porque el investigador selecciona su muestra siguiendo algunos criterios identificables para los fines del estudio que le interesa realizar (p.155).

**2.6.3 Muestra.**

Según Hernández et al (2014), “la muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.173).

## **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

### **2.7.1 Técnicas:**

Según Hernández et al (2014), refiriéndose a las técnicas de investigación señalaron: “Las técnicas son los procedimientos de observación y descripción, utilizados para acceder al conocimiento. Encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se deriva de ellas” (p. 12).

#### **Técnica la encuesta**

Asimismo Morone (2012), sobre la encuesta afirmó que:

Se utiliza el término encuesta para referirse a la técnica de recolección de datos que utiliza como instrumento un listado de preguntas que están fuertemente estructuradas y que recoge información para ser tratada estadísticamente, desde una perspectiva cuantitativa (p.17).

Para la recolección de datos de la presente investigación se empleó la técnica: de la encuesta, por lo que se administraron a la muestra de pacientes dos cuestionarios con escala de medición tipo Likert.

### **2.7.2 Instrumento**

Según Hernández et al (2014), refirió al instrumento como “la delimitación de procesos, datos observables, dando estructura de las definiciones, forma a una investigación, ordenando un análisis según el tema, conclusiones nuevas de cada elemento esencial” (p. 199).

Todo investigador debe poner mucha atención en la creación o formulación de la calidad de sus instrumentos de evaluación ya que un instrumento inadecuado provoca una distorsión de la realidad.

## **Instrumento variable 1: Clima organizacional**

### **Ficha técnica**

Autor : Alicia Marlene Hjar Pirca

Adaptado: Christian Tinoco Plasencia

Año: 2018

Descripción:

Tipo de Instrumento: Cuestionario

Objetivo: Determinar el nivel del clima organizacional en los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC.

Muestra : 40

Lugar: Nolasco Construcciones SAC-Barranco, 2017.

Número de Ítem: 28

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 10 minutos

Escala de Medición : Siempre(5), Casi siempre(4), A veces(3), Casi nunca(2), Nunca(1)

Escala: Likert

Niveles	Rango
Bajo	[28– 64]
Moderado	[65 – 103]
Alto	[104 – 140]

## **Instrumento variable 2: Satisfacción laboral**

### **Ficha técnica**

Autor: Diannna Fiorella Córdova Malca

Adaptado: Christian Tinoco Plasencia

Año: 2018

Descripción:

Tipo de Instrumento: Cuestionario



Objetivo: Determinar el nivel de satisfacción laboral en los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC.

Muestra: 40

Lugar: Nolasco Construcciones SAC-Barranco, 2017.

Número de Ítem: 25

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 10 minutos

Escala de Medición: Siempre(5), Casi siempre(4), A veces(3), Casi nunca(2), Nunca(1)

Escala: Likert

Niveles	Rango
Bajo	[25 – 58]
Moderado	[59 – 92]
Alto	[93 – 125]

## **2.8 Validación y confiabilidad del instrumento**

### **2.8.1 Validez**

Para Hernández, et al (2010), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

En razón a que la consistencia de los resultados de una investigación presenta un valor científico, los instrumentos de medición deben ser confiables y válidos, por ello, para determinar la validez de los instrumentos antes de aplicarlos fueron sometidos a un proceso de validación de contenido

En el presente estudio se ha realizado el proceso de validación de contenido, en donde se han tenido en cuenta tres aspectos: relevancia, pertinencia y claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos.

Tabla 3

*Resultado de validez de instrumentos*

Experto:	Opinión
Dra. Inocenta Marivel Carbajal Bautista	aplicable

*Nota:* La fuente se obtuvo de los certificados de validez de instrumentos

### 2.8.2 Confiabilidad

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach para la variable clima organizacional y la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach para la variable satisfacción laboral. Luego se procesarán los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 22.0.

Tabla 4

*Tabla de interpretación de valores de Alfa de Cronbach según George y Mallery (2003)*

VALORES DE ALFA DE CRONBACH	NIVELES
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

Como podemos observar, la tabla 4 nos permite analizar los resultados de la prueba Alfa de Cronbach para cada una de las variables en estudio y sus correspondientes dimensiones.

Tabla 5

*Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Clima organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	28

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).

Como se observa en la tabla 5, la confiabilidad es de 0,865. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

Tabla 6

*Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable satisfacción laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	25

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).

Como se observa en la tabla 6, la confiabilidad es de 0,910. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

## 2.9 Método de análisis de datos:

El método de análisis de datos fue estadístico para lo que se usó el programa de software SPSS versión 22 a fin de efectuar la estadística descriptiva a fin de elaborar las tablas de frecuencias, porcentajes y figuras. También se utilizó para realizar la estadística inferencial para realizar la prueba de hipótesis con el Rho de Spearman; para determinar si los ítems de la variable clima organizacional y satisfacción laboral guardaron relación.

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista. (2014) sostuvieron que: el análisis cuantitativo de datos se lleva a cabo sobre un programa de software de análisis estadístico, donde se podrá ejecutar programas, explorar los datos, evaluar la confiabilidad y validez logradas por el instrumento, analizar pruebas estadísticas de hipótesis (análisis estadístico inferencial) y análisis adicionales para preparar los resultados. (p.272).

Tabla 7

*Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman según Bisquerra*

Valores	Interpretación
De -0,91 a -1	Correlación muy alta
De -0,71 a -0,90	Correlación alta
De -0,41 a -0,70	Correlación moderada
De -0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,91 a 1	Correlación muy alta

Nota: La fuente se obtuvo de Bisquerra (2009)

## 2.10 Aspectos éticos

Este trabajo de investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

Las interpretaciones de las citas corresponden al autor de la tesis, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes para denominar a una

persona “autor” de un artículo científico. Además de precisar la autoría de los instrumentos diseñados para el recojo de información, así como el proceso de revisión por juicio de expertos para validar instrumentos de investigación, por el cual pasan todas las investigaciones para su validación antes de ser aplicadas.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. Descripción

En este apartado se presenta el respectivo análisis descriptivo para determinar el clima organizacional, la satisfacción laboral y sus dimensiones de acuerdo al baremo establecido en la confiabilidad del instrumento.

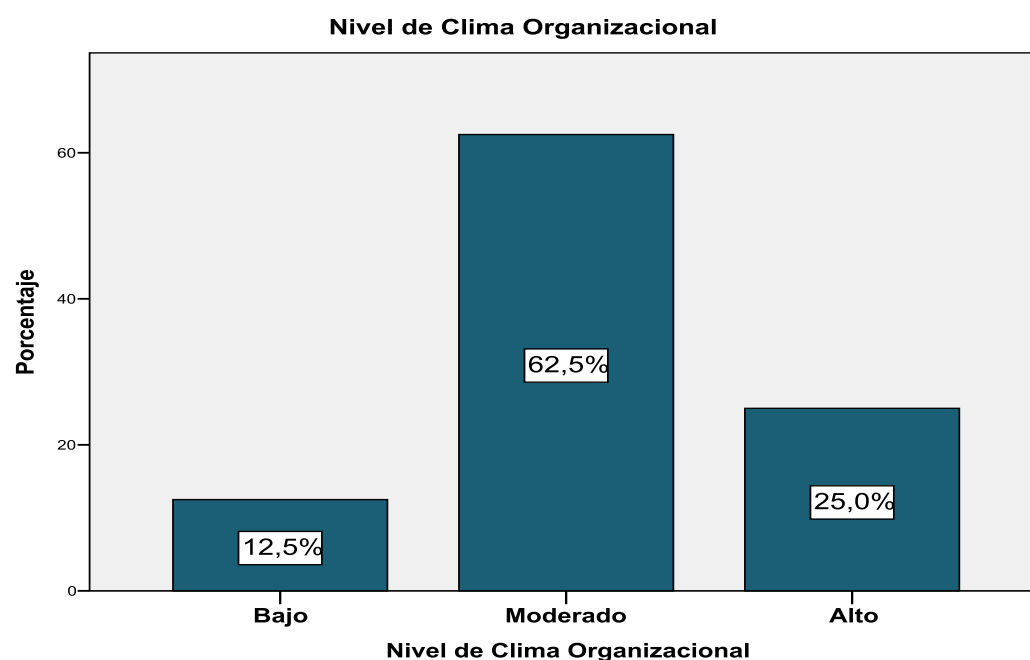
#### 3.1.1. Frecuencia y porcentajes para la variable Clima Organizacional

Tabla 8

*Niveles de Clima organizacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	12.5
Moderado	25	62.5
Alto	10	25.0
Total	40	100.0

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).



*Figura 14.* Niveles de Clima organizacional

#### Interpretación

En la tabla 5 y figura 1, se observa que el 12.5% de los trabajadores de la empresa Nolasco Construcciones SAC, presentan un nivel bajo, un 62.5%

presenta un nivel moderado y el 25% presenta un nivel alto. De los resultados se determinó que el nivel de clima organizacional en los trabajadores es moderado.

### 3.1.2. Frecuencia y porcentajes para las dimensiones de la variable Clima organizacional

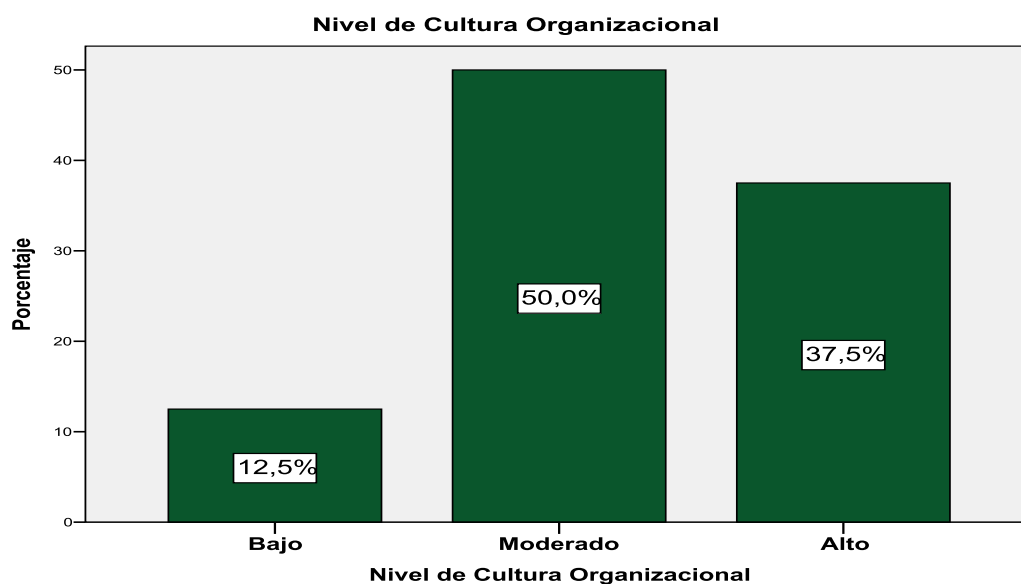
#### Dimensión: Cultura organizacional del Clima organizacional

Tabla 9

*Niveles de Cultura organizacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	12.5
Moderado	20	50.5
Alto	15	37.5
Total	40	100.0

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).



*Figura 15 Niveles de Cultura organizacional*

#### Interpretación

En la tabla 6 y figura 2, se observa que el 50.5% de los trabajadores presentan un nivel moderado, siendo este el mayor porcentaje, así mismo el 37.5% presenta un



nivel alto y el 12.5% presenta un nivel bajo. De los resultados se determinó que el nivel de cultura organizacional en los trabajadores es moderado.

### Dimensión: Diseño organizacional del Clima organizacional

Tabla 10

#### *Niveles de Diseño organizacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5.0
Moderado	24	60.0
Alto	14	35.0
Total	40	100.0

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).

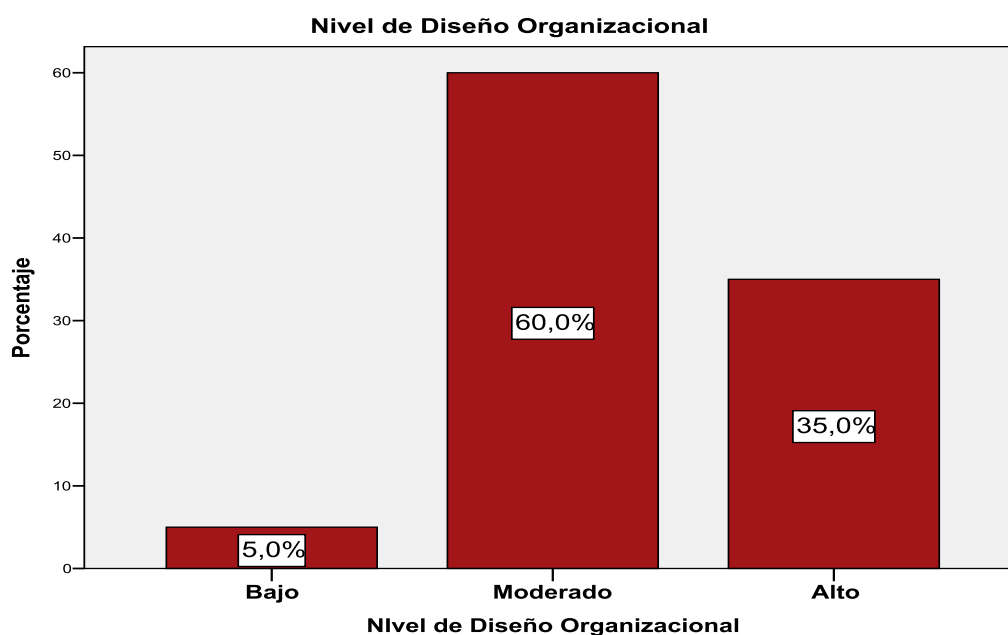


Figura 16. Niveles de Diseño organizacional

### Interpretación

En la tabla 7 y figura 3, se observa que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel moderado, siendo este el 60%, mientras el 35% presenta un nivel alto y el 5% presenta un nivel bajo. De los resultados se determinó que el nivel de diseño organizacional en los trabajadores es moderado.

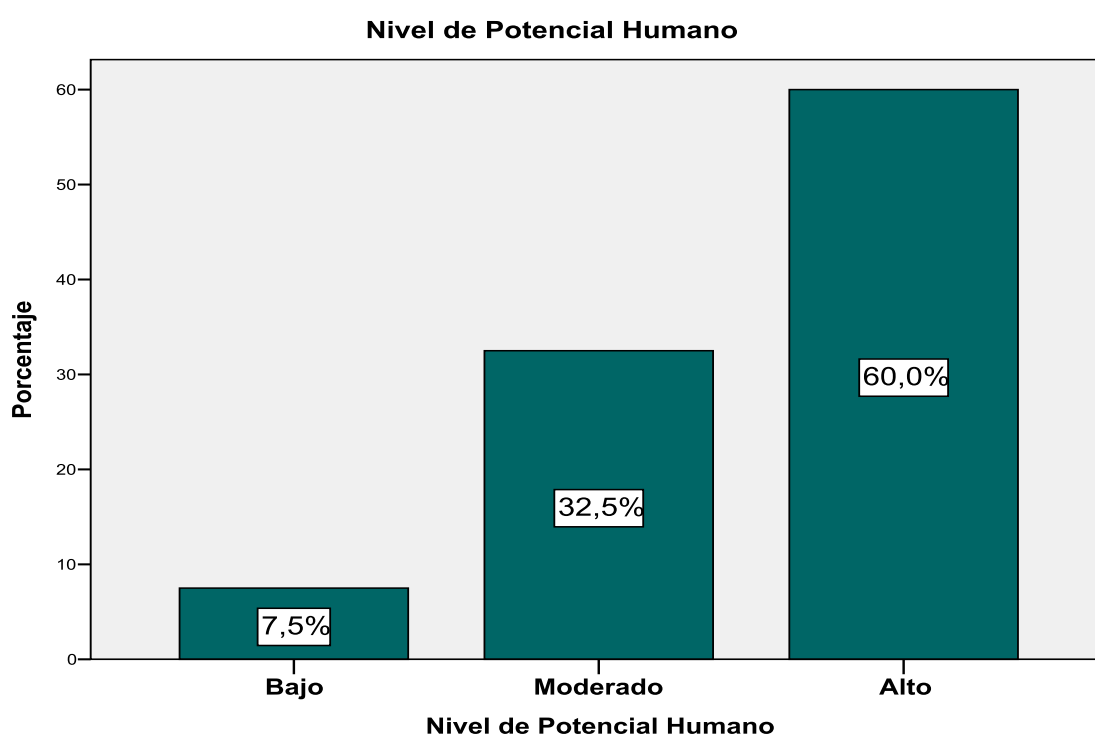
### Dimensión: Potencial humano del Clima organizacional

Tabla 11

#### *Niveles de Potencial Humano*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	7.5
Moderado	13	32.5
Alto	24	60.0
Total	40	100.0

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).



*Figura 17.* Niveles de Potencial humano

### Interpretación

En la tabla 8 y figura 4, se observa que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel alto, siendo este el 60%, mientras el 32.5% presenta un nivel moderado y el 7.5% presenta un nivel bajo. De los resultados se determinó que el nivel de potencial humano en los trabajadores es alto.

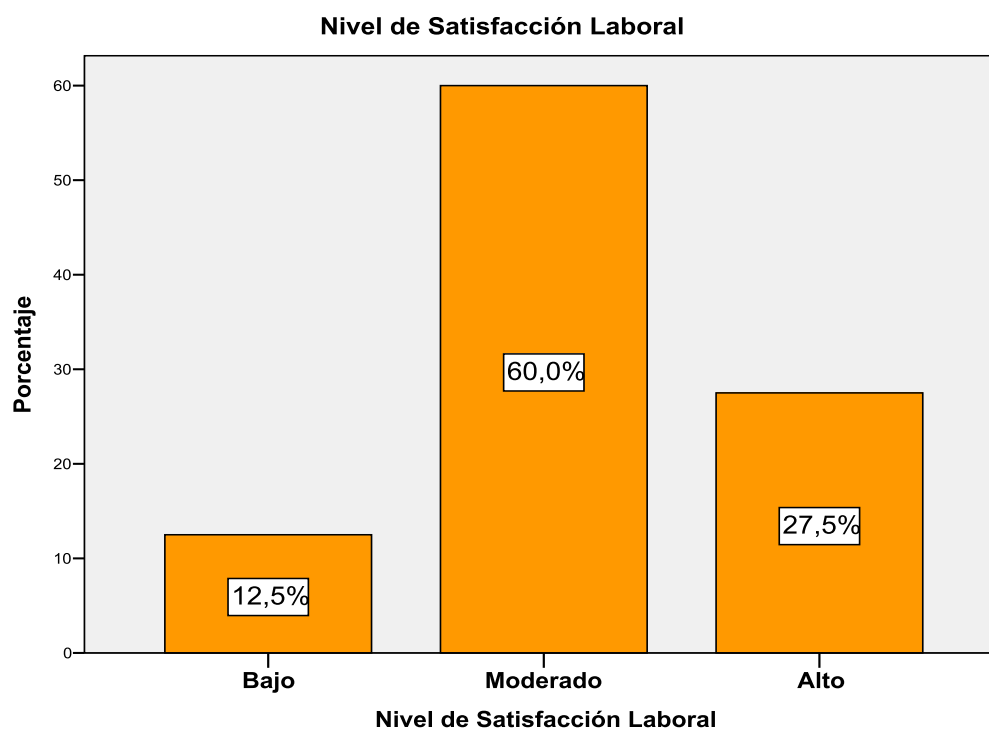
### 3.1.3. Frecuencia y porcentajes para variable Satisfacción laboral

Tabla 12

*Niveles de Satisfacción laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	12.5
Moderado	24	60.0
Alto	11	27.5
Total	40	100.0

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).



*Figura 18.* Niveles de Satisfacción laboral

#### Interpretación

En la tala 12 y figura 18, se observa que el mayor porcentaje de los trabajadores de la empresa Nolasco Construcciones SAC se encuentra en el nivel moderado, siendo el 60%, mientras que el nivel alto representan un 27.5% y el nivel bajo representa el 12.5%. De los resultados se concluyó que el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores es moderado.

### 3.1.4. Frecuencia y porcentajes para las dimensiones de la variable Satisfacción laboral

#### Dimensión: Significación de tareas de la Satisfacción laboral

Tabla 13

#### *Niveles de Significación de tareas*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	12.5
Moderado	18	45.0
Alto	17	42.5
Total	40	100.0

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).

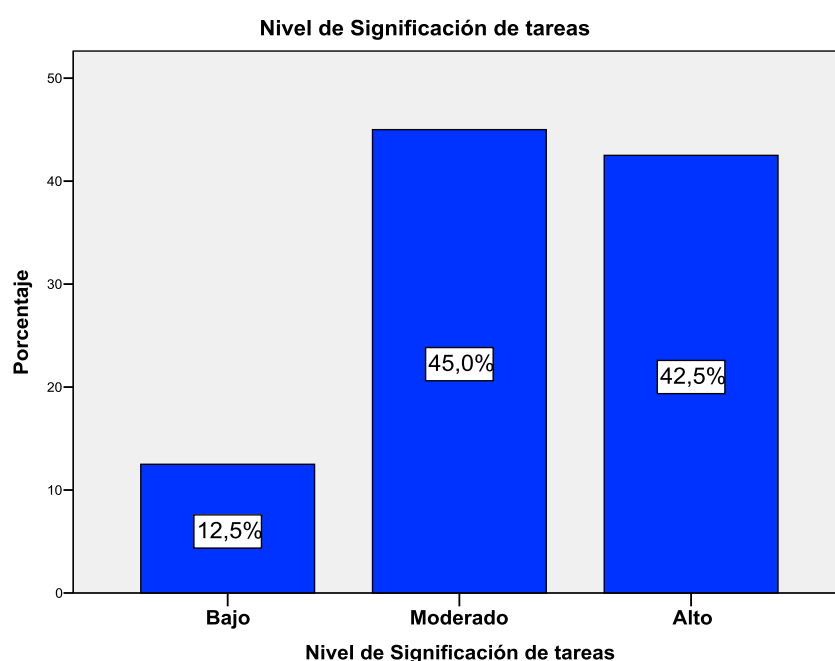


Figura 19. Niveles de Significación de tareas

#### Interpretación

En la tabla 19 y figura 19, se observa que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel moderado, siendo el 45%, mientras el nivel alto presenta un 42.5% y el nivel bajo un 12.5%. De los resultados se determinó que el nivel de significación de tarea en los trabajadores es moderado con tendencia a ser alto.

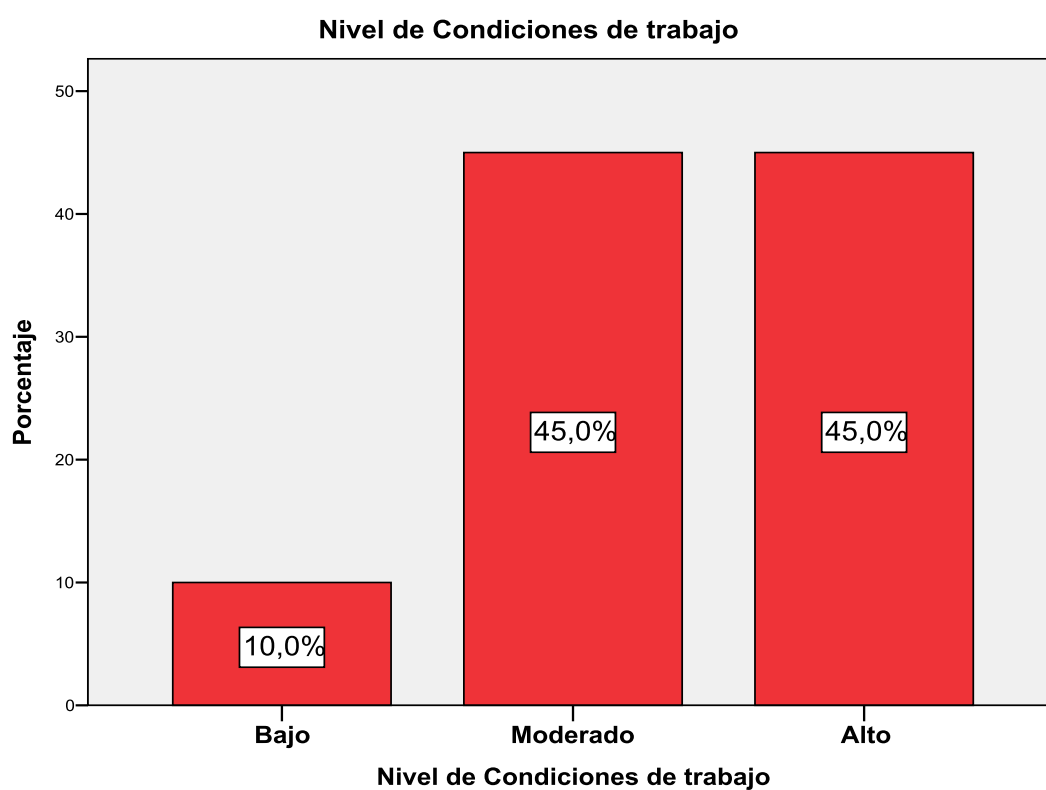
### Dimensión: Condiciones de trabajo de la Satisfacción laboral

Tabla 14

#### *Niveles de Condiciones de trabajo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	10.0
Moderado	18	45.0
Alto	18	45.0
Total	40	100.0

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).



*Figura 20.* Niveles de Condiciones de trabajo

### Interpretación

En la tabla 14 y figura 20, se observa que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel moderado y alto, representando ambos el 45% respectivamente, mientras el nivel bajo representa un 10%. De los resultados se determinó que el nivel de condiciones de trabajo en los trabajadores es moderado – alto.

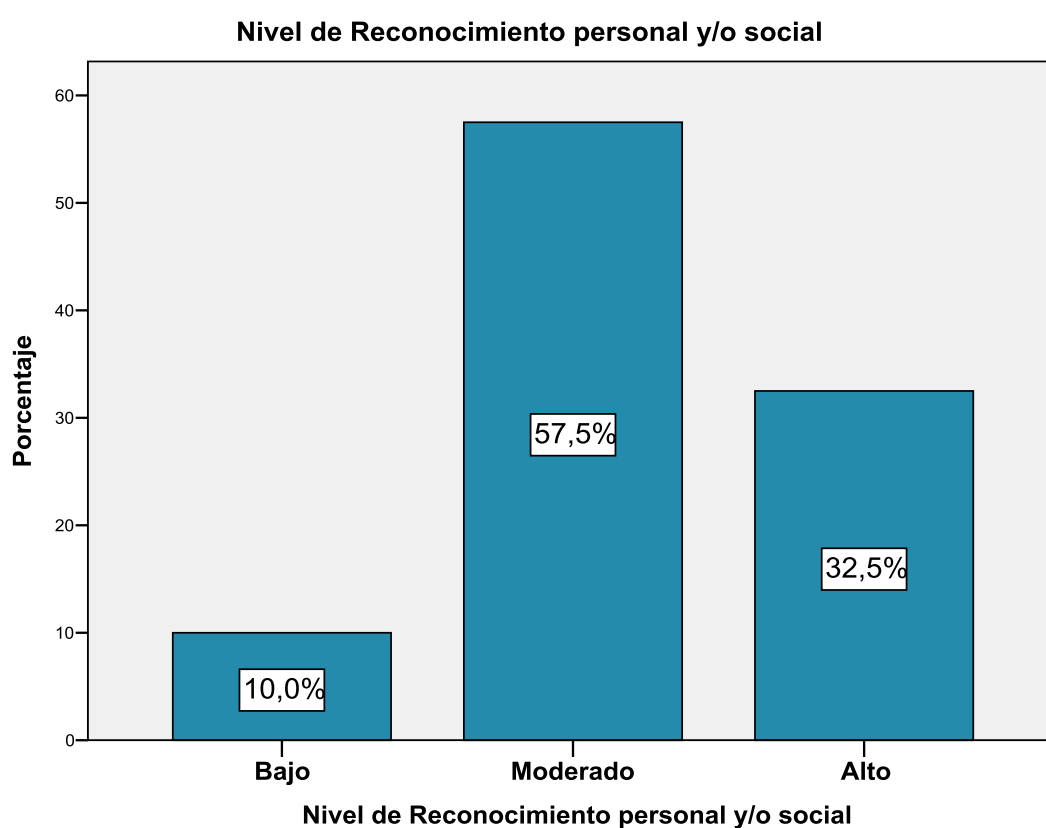
### Dimensión: Reconocimiento personal y/o social de la Satisfacción laboral

Tabla 15

*Niveles de Reconocimiento personal y/o social*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	10.0
Moderado	23	57.5
Alto	13	32.5
Total	40	100.0

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).



*Figura 21.* Niveles de Reconocimiento personal y/o social

### Interpretación

En la tabla 15 y figura 21, se observa que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel moderado, siendo el 57.5%, mientras el nivel alto presenta un 32.5% y el nivel bajo un 10%. De los resultados se determinó que el nivel de reconocimiento personal y/o social en los trabajadores es moderado con tendencia a ser alto.

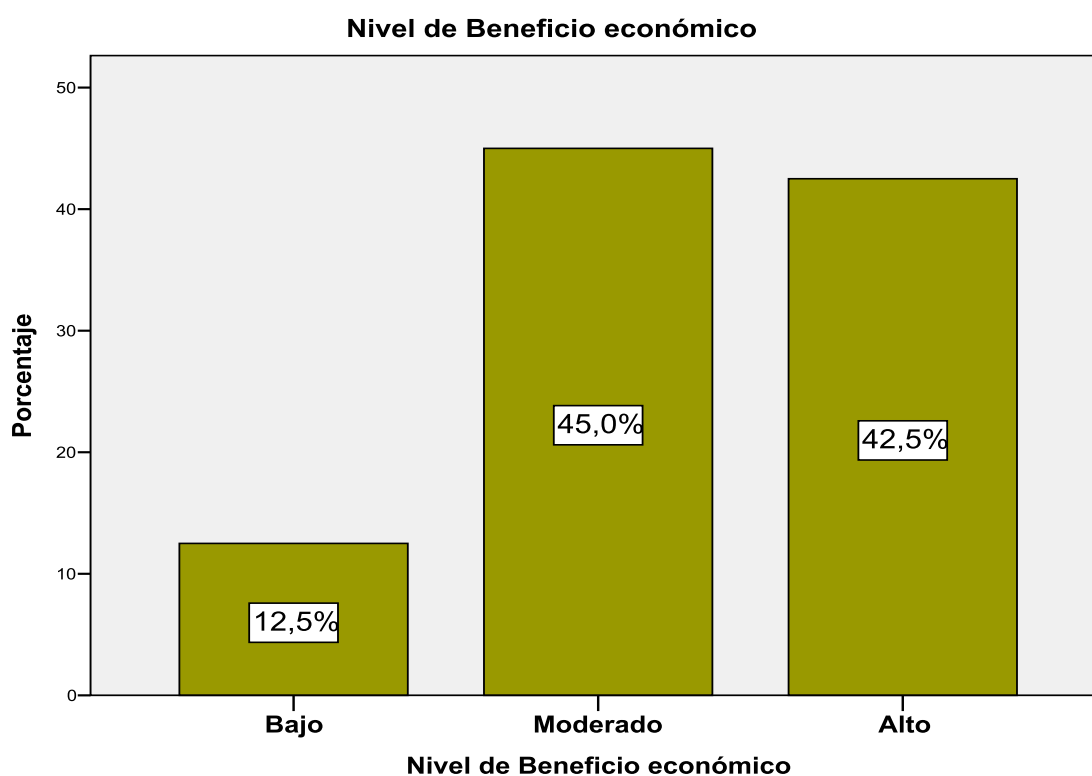
### Dimensión: Beneficio económico de la Satisfacción laboral

Tabla 16

#### *Niveles de Beneficio económico*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	12.5
Moderado	18	45.0
Alto	17	42.5
Total	40	100.0

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).



*Figura 22.* Niveles de Beneficio económico

### Interpretación

En la tabla 13 y figura 9, se observa que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel moderado, siendo el 45%, mientras el nivel alto presenta un 42.5% y el nivel bajo un 12.5%. De los resultados se determinó que el nivel de beneficio económico en los trabajadores es moderado con tendencia a ser alto.

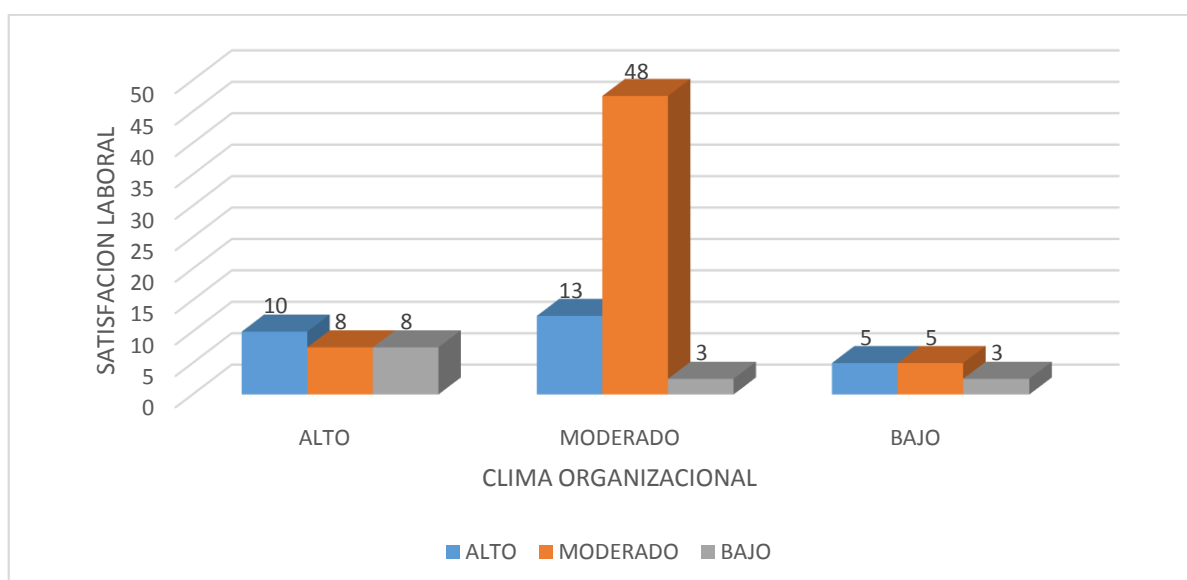
### 3.2. ANALISIS BIDIMENSIONAL

Tabla. 17

Distribución de frecuencia según el clima organizacional y satisfacción laboral

	CLIMA ORGANIZACIONAL							
	ALTO		MODERADO		BAJO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
ALTO	4	10	5	13	2	5	11	28
MODERADO	3	8	19	48	2	5	24	60
BAJO	3	8	1	3	1	3	5	13
TOTAL	10	25	25	63	5	13	40	100

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).



*Figura 23:* Distribución de frecuencia según el clima organizacional y satisfacción laboral

**Interpretación:** El 48% de encuestados tienen un nivel moderado según la satisfacción laboral y el clima organizacional

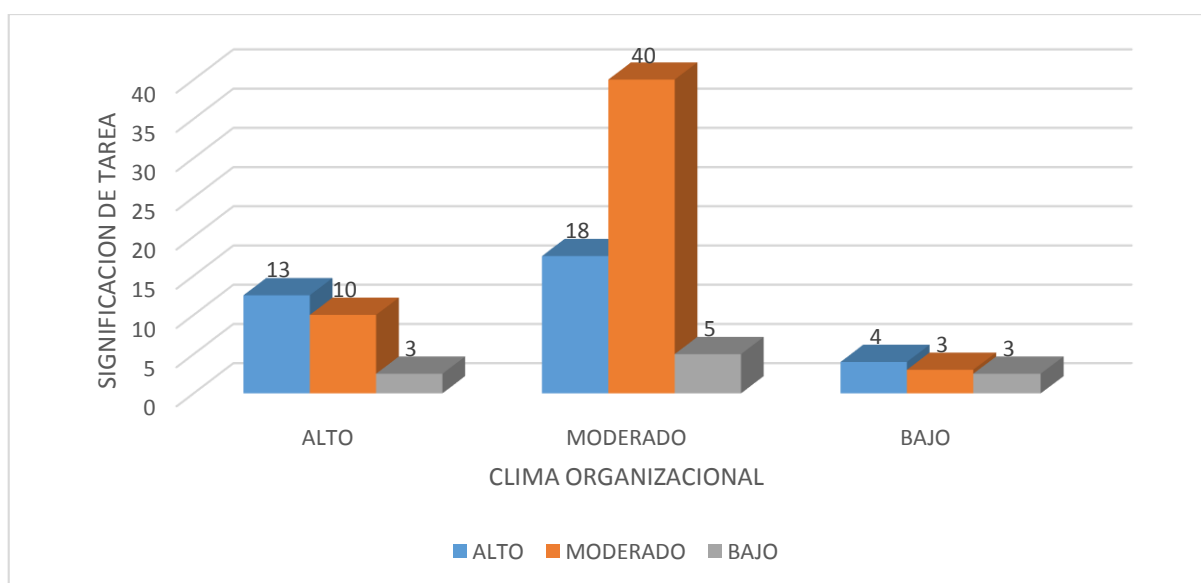


Tabla. 18

Distribución de frecuencia según el clima organizacional y significación de tarea

	CLIMA ORGANIZACIONAL							
	ALTO		MODERADO		BAJO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
ALTO	5	13	7	18	2	4	14	35
MODERADO	4	10	16	40	2	3	22	55
BAJO	1	3	2	5	1	3	4	10
TOTAL	10	25	25	63	5	10	40	100

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).



*Figura 24:* Distribución de frecuencia según el clima organizacional y condición de trabajo

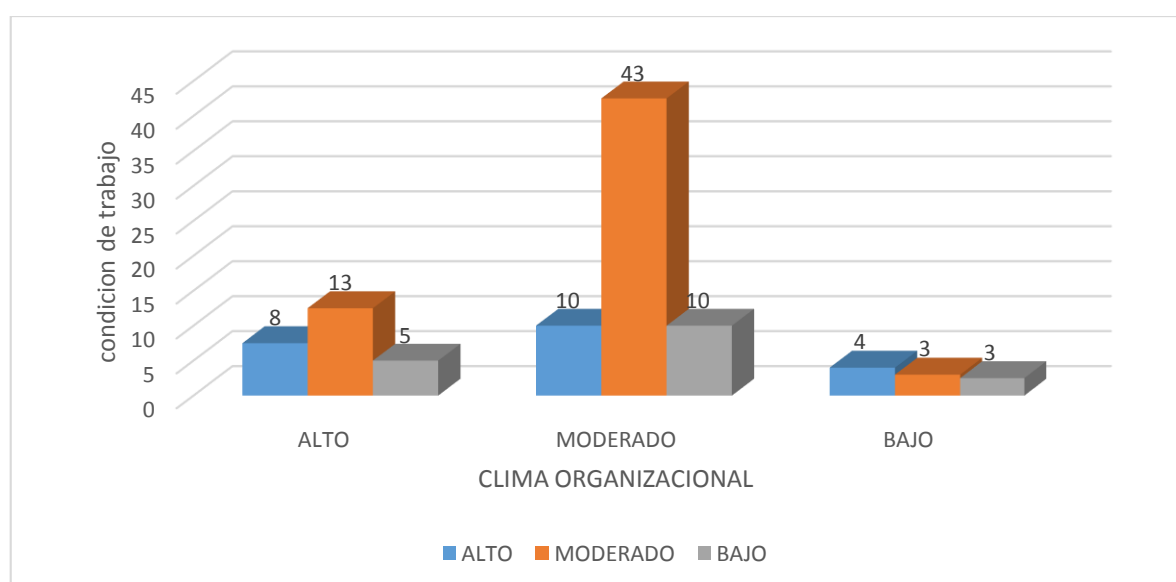
**Interpretación:** El 40% de encuestados tienen un nivel moderado según la satisfacción laboral y significación de tarea

Tabla. 19

Distribución de frecuencia según el clima organizacional y condición de trabajo

	CLIMA ORGANIZACIONAL							
	ALTO		MODERADO		BAJO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
ALTO	3	8	4	10	1	4	8	20
MODERADO	5	13	17	43	3	3	25	63
BAJO	2	5	4	10	1	3	7	18
TOTAL	10	25	25	63	5	10	40	100

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).



*Figura 25:* Distribución de frecuencia según el clima organizacional y condición de trabajo

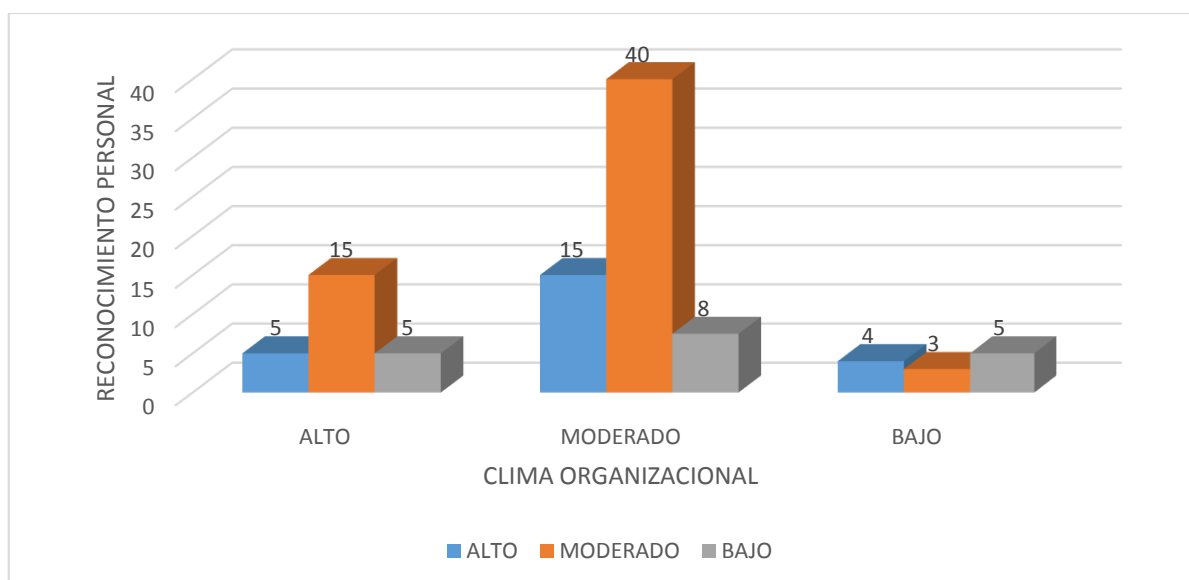
**Interpretación:** El 43% de encuestados tienen un nivel moderado según la satisfacción laboral y el clima organizacional

Tabla. 20

Distribución de frecuencia según el clima organizacional y reconocimiento personal

	CLIMA ORGANIZACIONAL							
	ALTO		MODERADO		BAJO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
ALTO	2	5	6	15	2	4	10	25
MODERADO	6	15	16	40	1	3	23	58
BAJO	2	5	3	8	2	5	7	18
TOTAL	10	25	25	63	5	12	40	100

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).



*Figura 26:* Distribución de frecuencia según el clima organizacional y reconocimiento personal

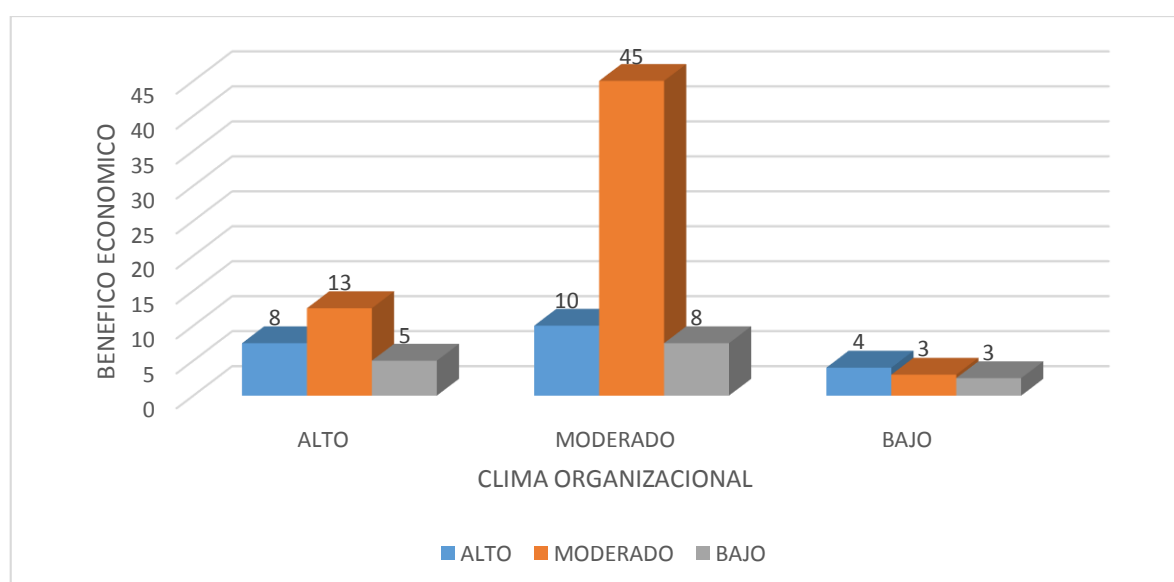
**Interpretación:** El 40% de encuestados tienen un nivel moderado según la satisfacción laboral y reconocimiento personal

Tabla. 21

Distribución de frecuencia según el clima organizacional y beneficio económico

	CLIMA ORGANIZACIONAL							
	ALTO		MODERADO		BAJO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
ALTO	3	8	4	10	1	4	8	20
MODERADO	5	13	18	45	3	3	26	65
BAJO	2	5	3	8	1	3	6	15
TOTAL	10	25	25	63	5	10	40	100

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).



*Figura 27:* Distribución de frecuencia según el clima organizacional y beneficio económico

**Interpretación:** El 45% de encuestados tienen un nivel moderado según la satisfacción laboral y beneficio económico

### 3.3. Resultados inferenciales

#### 3.3.1. Prueba de normalidad

Tabla 22 *Prueba de normalidad para las variables estudiadas mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov*

	Kolmogorv-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,229	40	,000
Cultura Organizacional	,148	40	,027
Diseño Organizacional	,126	40	,111
Potencial Humano	,152	40	,021
Satisfacción Laboral	,157	40	,015
Significación de tareas	,168	40	,006
Condiciones de trabajo	,085	40	,200
Reconocimiento personal y/o social	,158	40	,013
Beneficio económico	,138	40	,052

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).

#### Interpretación

En la tabla 14, se muestra el análisis de la normalidad para las variables Clima organizacional y Satisfacción laboral, así como sus respectivas dimensiones. Se observa que existen variables donde los valores p (sig.) son menores a 0.05, lo cual indica que dichas variables no se ajustan a la distribución normal.

De lo anterior se puede afirmar que las pruebas de hipótesis para las correlaciones se deberán realizar con el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, puesto que en ninguno de los casos variables a la vez se ajustan a la distribución normal.

### 3.3.2. Comprobación de hipótesis

#### Hipótesis general

##### Paso 1: Planteamiento de hipótesis

$H_0$ : No existe relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcción SAC – Barranco, 2017.

$H_a$ : Existe relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcción SAC – Barranco, 2017.

Nivel de confianza 95% ( $\alpha=0.05$ )

##### Paso 2: Regla de decisión

Se acepta  $H_a \rightarrow \text{sig.} < 0.05$

Se acepta  $H_0 \rightarrow \text{sig.} \geq 0.05$

##### Paso 3: Correlaciones

Tabla 23

*Correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral*

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,755**
		p	0.000
		N	40

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).

#### Interpretación

En la tabla 15, se tiene los resultados de la correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral y se observa que se ha obtenido una correlación directa ( $\rho=0,755$ ) y significativa ( $p=0,00<0,05$ ) entre las variables señaladas.

## Prueba de hipótesis específica 1

### Paso 1: Planteamiento de hipótesis

$H_0$ : No existe relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y la Significación de tareas de los obreros de la empresa Nolasco Construcción SAC – Barranco, 2017.

$H_a$ : Existe relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y la Significación de tareas de los obreros de la empresa Nolasco Construcción SAC – Barranco, 2017.

Nivel de confianza 95% ( $\alpha=0.05$ )

### Paso 2: Regla de decisión

Se acepta  $H_a \rightarrow \text{sig.} < 0.05$

Se acepta  $H_0 \rightarrow \text{sig.} \geq 0.05$

### Paso 3: Correlaciones

Tabla 24

*Correlación entre el clima organizacional y la significación de tareas*

		Significación de tareas
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación
		,653**
		Sig. (bilateral)
		0.000
	N	40

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).

### Interpretación

En la tabla 16, se tiene los resultados de la correlación entre las variables clima organizacional y la dimensión significación de tareas. Se observa que se ha obtenido una correlación directa ( $\rho=0,653$ ) y significativa ( $p=0,00<0,05$ ) entre las medidas señaladas.

## Prueba de hipótesis específica 2

### Paso 1: Planteamiento de hipótesis

$H_0$ : No existe relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y las Condiciones de trabajo de los obreros de la empresa Nolasco Construcción SAC – Barranco, 2017.

$H_a$ : Existe relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y las Condiciones de trabajo de los obreros de la empresa Nolasco Construcción SAC – Barranco, 2017.

Nivel de confianza 95% ( $\alpha=0.05$ )

### Paso 2: Regla de decisión

Se acepta  $H_a \rightarrow \text{sig.} < 0.05$

Se acepta  $H_0 \rightarrow \text{sig.} \geq 0.05$

### Paso 3: Correlaciones

Tabla 25

*Correlación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo*

		Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación
		,590**
		p
		0.000
		N
		40

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).

### Interpretación

En la tabla 17, se tiene los resultados de la correlación entre las variables clima organizacional y las condiciones de trabajo. Se observa que se ha obtenido una correlación directa ( $\rho=0,590$ ) y significativa ( $p=0,00<0,05$ ) entre las medidas señaladas.



### Prueba de hipótesis específica 3

#### Paso 1: Planteamiento de hipótesis

$H_0$ : No existe relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y el Reconocimiento personal y/o social de los obreros de la empresa Nolasco Construcción SAC – Barranco, 2017.

$H_a$ : Existe relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y el Reconocimiento personal y/o social de los obreros de la empresa Nolasco Construcción SAC – Barranco, 2017.

Nivel de confianza 95% ( $\alpha=0.05$ )

#### Paso 2: Regla de decisión

Se acepta  $H_a \rightarrow \text{sig.} < 0.05$

Se acepta  $H_0 \rightarrow \text{sig.} \geq 0.05$

#### Paso 3: Correlaciones

Tabla 26

*Correlación entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social*

			Reconocimiento personal y/o social
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,658**
		p	0.000
		N	40

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).

#### Interpretación

En la tabla 18, se tiene los resultados de la correlación entre las variables clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social. Se observa que se ha obtenido una correlación directa ( $\rho=0,658$ ) y significativa ( $p=0,00<0,05$ ) entre las medidas señaladas.

## Prueba de hipótesis específica 4

### Paso 1: Planteamiento de hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y el Beneficio económico de los obreros de la empresa Nolasco Construcción SAC – Barranco, 2017.

H<sub>a</sub>: Existe relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y el Beneficio económico de los obreros de la empresa Nolasco Construcción SAC – Barranco, 2017.

Nivel de confianza 95% ( $\alpha=0.05$ )

### Paso 2: Regla de decisión

Se acepta H<sub>a</sub> → sig. <0.05

Se acepta H<sub>0</sub> → sig. ≥0.05

### Paso 3: Correlaciones

Tabla 27

*Correlación entre el clima organizacional y el beneficio económico*

		Beneficio económico
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación ,539**
		p 0.000
		N 40

*Fuente:* Elaboración propia, autor Christian tinoco (2018).

### Interpretación

En la tabla 19, se tiene los resultados de la correlación entre las variables clima organizacional y el beneficio económico. Se observa que se ha obtenido una correlación directa ( $\rho=0,539$ ) y significativa ( $p=0,00<0,05$ ) entre las medidas señaladas.

#### **IV. DISCUSSION**

En el presente estudio se ha evidenciado que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ( $r = 0,755$ ;  $p < 0.01$ ) en la Empresa Nolasco Construcciones SAC- Barranco 2017. La interpretación es que aquellas percepciones compartidas que los trabajadores desarrollan en relación con las características de su trabajo, tales como las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales que influyen positivamente en su comportamiento (Giraldo, 2011), está relacionada con el desarrollo de actitudes positivas con respecto a las características de la empresa y los beneficios que considera recibir (Blum y Naylor, 1981). Según las teorías planteadas por los autores señalados indican que las características objetivas y subjetivas del entorno laboral se relacionan con las actitudes de satisfacción que el trabajador pueda sentir por trabajar en la empresa.

Estos resultados son similares a los hallazgos de Hajar Pirca, Alicia Marlene (2017) quien reporto que existe una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Asimismo, se ha encontrado que existe relación entre el clima organizacional y significación de tareas ( $r=0.653$ ;  $p< 0.01$ ) en la empresa Nolasco Construcciones SAC. Dichos resultados coinciden con la tesis de Dianna Fiorella Córdoba Malca (2017), en su investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los asesores del centro mejor atención al ciudadano, Callao 2016, el cual concluye que existe relación entre clima organizacional y significación de tareas.

También se ha hallado que existe relación entre clima organizacional y condiciones de trabajo ( $r=0.590$ ;  $p< 0.01$ ) en la empresa Nolasco Construcciones SAC. Similares resultados coinciden con el trabajo de Arias y Arias (2014), en su investigación titulada “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado”, el cual concluye que estén correlaciones moderadas entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

De la relación entre el clima organizacional y reconocimiento personal se tiene un coeficiente de correlación de Sperman Rho  $=0.658$ .

Finalmente, la relación entre el clima organizacional y el beneficio económico se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.539$

## **V. CONCLUSIONES**

- Primera** Se ha demostrado que existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco, 2017 obteniéndose una relación de rho de Spearman = 0.755 señalando que existe una relación con un nivel de correlación alta, así mismo se obtuvo un nivel de significancia de  $p= 0.000 < 0.01$ , lo cual permite demostrar que la relación es significativa.
- Segunda** Se ha demostrado que existe relación directa entre el clima organizacional y la significación de tareas de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco, 2017 obteniéndose una relación de rho de Spearman = 0.653 señalando que existe una relación con un nivel de correlación moderada, así mismo se obtuvo un nivel de significancia de  $p= 0.000 < 0.01$ , lo cual permite demostrar que la relación es significativa.
- Tercera** Se ha demostrado que existe relación directa entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco, 2017 obteniéndose una relación de rho de Spearman = 0.590 señalando que existe una relación con un nivel de correlación moderada, así mismo se obtuvo un nivel de significancia de  $p= 0.000 < 0.01$ , lo cual permite demostrar que la relación es significativa.
- Cuarta** Se ha demostrado que existe relación directa entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco, 2017 obteniéndose una relación de rho de Spearman = 0.658 señalando que existe una relación con un nivel de correlación alta, así mismo se obtuvo un nivel de significancia de  $p= 0.000 < 0.01$ , lo cual permite demostrar que la relación es significativa.

**Quinta** Se ha demostrado que existe relación directa entre el clima organizacional y el beneficio económico de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco, 2017 obteniéndose una relación de rho de Spearman = 0.539 señalando que existe una relación con un nivel de correlación moderada, así mismo se obtuvo un nivel de significancia de  $p = 0.000 < 0.01$ , lo cual permite demostrar que la relación es significativa.



## **VI. RECOMENDACIONES**

A partir del análisis de los resultados de la relación entre las variables: clima organizacional y satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco 2017. Se sugiere las siguientes recomendaciones:

- Primera:** Se recomienda promover un mejor clima organizacional, para que así los obreros se sientan motivados, reconocidos, premiados con lo cual tendrán un mayor compromiso y productividad en el trabajo.
- Segunda:** Se recomienda a la Gerencia General, promover Talleres de coaching para los obreros.
- Tercera:** Se recomienda a la Gerencia General, promover, mejorar mejores condiciones de trabajo de los obreros, para que así se sientan mejor.
- Cuarta:** Se recomienda promover el reconocimiento de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco, 2017
- Quinta:** Se recomienda valorar el esfuerzo de los obreros, ofreciendo bonificaciones e incentivos económicos

## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Abrajan, M. Contreras, J. y Montoya, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa*. México D.F: Universidad Autónoma de Baja California.
- Arce y Malvas (2013) *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel Gonzales Prada de Huari* (tesis de Maestría). Universidad Católica Sedes Sapientiae. Huari, Peru.
- Behar D. (2008). *Metodología de la investigación*. Carabobo, Venezuela: Ed. Shalom
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F: Pearson Educación.
- Bernárdez, M. (2007). *Desempeño organizacional*. UK: Milton Keynes.
- Blum, M. y Naylor, J. (1981). *Psicología Industrial*. (2a reimpresión). México D.F: Editorial Trillas.
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Burke, W. (1999). *Desarrollo Organizacional: punto de vista normativo*. México D.F: SITEA.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Ed. San Marcos.
- Casado, C. (2013). *Entrenamiento emocional en el trabajo*. Madrid: Editorial ESIC.
- Castillo, N. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*, (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima - Perú.

- Cepal (2005). *Comisión económica para América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones unidas.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional- La dinámica del éxito en las organizaciones*. (6a ed.). México D.F: Editorial Mc Graw Hill.
- Chinchilla, R. (2002). *Salud y seguridad en el trabajo*. Costa Rica: Editorial EUNED.
- Daft, R. (2007). *Teoría y diseño organizacional*. Buenos Aires: Cengage Learning
- Fuentes, S. (2012). *Diseño de puestos y motivación laboral*. México D.F: UAM
- Germania, G. (2011) motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la unión de atención y prevención de la violencia de la fiscalía del distrito nacional. Para obtener el grado de licenciada en administración de empresas. República dominicana. Recuperados de <https://es.scribd.com/document/95633679/impacto-motivacion-desempeno-laboral-empleados>.
- Hernández r., Fernández C./ Baptista, M. )2014= Metodología de la Investigación México Interamericana Editores S.A
- Loro, L. (2014) motivación y santificación laboral de tele operador en el área de suscripción de la empresa Servicios Call Center, para obtener el grado de Licenciada en Administración, Lima, Perú.

## **VIII. ANEXOS**

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b> <b>TÍTULO : Clima Organizacional y satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC, Barranco, 2017</b> <b>AUTOR : Br. Christian Jairo Tinoco Plasencia</b>				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
<b>Problema general :</b>  ¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco, 2017 ?  <b>Problemas específicos :</b>  1.- ¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la significación de tareas de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco, 2017 ?  2.- ¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y las condiciones de trabajo de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco, 2017 ?  3.- ¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco, 2017 ?  4.- ¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y el beneficio económico de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Lima, 2017 ?	<b>Objetivo general:</b>  Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco, 2017.  <b>Objetivos específicos:</b>  1.- Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la significación de tareas de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco, 2017.  2.- Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y las condiciones de trabajo de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco, 2017.  3.- Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco, 2017.  4.- Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el beneficio económico de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Lima, 2017.	<b>Hipótesis general:</b>  Existe una relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco, 2017.  <b>Hipótesis específicos:</b>  1.- Existe una relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y la significación de tareas de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco, 2017.  2.- Existe una relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y las condiciones de trabajo de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco, 2017.  3.- Existe una relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco, 2017.  4.- Existe una relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y el beneficio económico de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Lima, 2017.	<b>Variable 1 : CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
			<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>
			<b>Niveles o rangos</b>	
			Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identidad</li> <li>Conflicto y cooperación</li> <li>Motivación</li> </ul>
			Diseño Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estructura</li> <li>Toma de decisiones</li> <li>Comunicación Organizacional</li> <li>Remuneración</li> </ul>
			Potencial Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo</li> <li>Innovación</li> <li>Recompensa</li> <li>Confort</li> </ul>
			<b>Variable 2 : SATISFACCION LABORAL</b>	
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
			<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>
			<b>Niveles o rangos</b>	
			Significación de tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atribución de realización</li> </ul>
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disponibilidad de Elementos</li> <li>Evaluación del Trabajo</li> </ul>
			Reconocimiento personal y/o social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimiento Propio</li> <li>Logros en el Trabajo</li> </ul>
			Beneficio económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivos Económicos</li> <li>Esfuerzo en las Tareas asignadas</li> </ul>

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>TIPO :</b> Aplicada</p> <p><b>DISEÑO :</b> Correlacional</p> <p>No Eperimental y según su prolongación en el tiempo es de corte transversal.</p> <div data-bbox="271 703 405 855"> </div> <p>Donde: M; Representa la muestra de la población V1; Clima Organizacional V2; Satisfacción Laboral</p> <p><b>NIVEL:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>MÉTODO:</b> Método utilizado Hipotetico-Deductivo.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>La población de la investigación está constituida por 40 colaboradores de la empresa Nolasco Construcciones SAC en Barranco.</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b></p> <p>La muestra es No probabilística</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b></p> <p>Constituida por los 40 colaboradores de la empresa Nolasco Construcciones SAC en Barranco.</p>	<p><b>VARIABLE 1: Clima Organizacional</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Recolección de datos por medio de encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario "Ficha de Evaluación del Clima Organizacional" <b>Autor :</b> Alicia Marlene Hajar Pirca <b>Adaptado por :</b> Christian Tinoco <b>Monitoreo:</b> Noviembre 2017- Abril 2018 <b>Ámbito de aplicación:</b> Nolasco Construcciones SAC en Barranco. <b>Forma de Administración:</b> Directa</p> <p><b>Variable 2: Satisfacción Laboral</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Recolección de datos por medio de encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario "Ficha de Evaluación de la Satisfacción Laboral" <b>Autor :</b> Dianna Fiorella Córdova <b>Adaptado por :</b> Christian Tinoco <b>Monitoreo:</b> Noviembre 2017- Abril 2018 <b>Ámbito de aplicación :</b> Nolasco Construcciones SAC en Barranco. <b>Forma de Administración :</b> Directa</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Se describirá de una muestra no probabilística los resultados obtenidos.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Se realiza a través de la escala correlacional de Rho de Spearman para demostrar la relación de las variables. ,SPSS 22</p>



## Anexo 02: Instrumento de evaluación

### UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO CUESTIONARIO

#### CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

Marque con un aspa "X" la respuesta que crea conveniente.

Escala valorativa

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

PREGUNTAS		S	CS	AV	CN	N
1	Su Centro de labores le ofrece la oportunidad de hacer su mejor trabajo					
2	Su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
3	Su trabajo realizado juega un papel importante en el éxito de la Empresa					
4	Participa en los objetivos de su Empresa					
5	Recibe apoyo de las otras áreas de trabajo para culminar su trabajo					
6	Puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesita					
7	Participa en el desarrollo y progreso de la Empresa donde labora					
8	La Empresa se preocupa por dar un buen trato a todos sus trabajadores					
9	Conoce las tareas o funciones específicas que debe realizar en su área de trabajo					
10	Las tareas que desempeña corresponden a su función					
11	Su jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión					
12	En su área de trabajo participa en la toma de decisiones					
13	Su jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para su opinión técnica					
14	Su jefe inmediato le comunica si está realizando bien o mal su trabajo					
15	Presta atención a los comunicados que emite sus jefes o la Empresa					
16	La empresa es puntual en el pago de sus remuneraciones					
17	La empresa cumple con los pagos puntuales de Cts, vacaciones y					

	demás beneficios sociales					
18	Su jefe está disponible cuando se le necesita					
19	Los gerentes contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la Empresa					
20	La creatividad es característica de la Empresa donde labora					
21	Es fácil para sus compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas					
22	Su Empresa donde labora es flexible y se adapta bien a los cambios					
23	Su trabajo es evaluado en forma adecuada					
24	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
25	Existen incentivos laborales para que trate de hacer mejor su trabajo					
26	Toma iniciativa para la solución de problemas en su área de trabajo					
27	La limpieza de los ambientes es adecuada					
28	El clima organizacional es el adecuado					

## UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

### ESCUELA DE POSGRADO

#### CUESTIONARIO

#### CUESTIONARIO SOBRE LA SATISFACCION LABORAL

Instrucciones:

Marque con un aspa "X" la respuesta que crea conveniente.

Escala valorativa

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

PREGUNTAS		S	CS	AV	CN	N
1	El trabajo que realizo es tan valioso como cualquier otro.					
2	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
3	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
4	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
5	Me gusta el trabajo que realizo.					
6	Existen las comodidades para un buen desempeño de las laborales diarias.					
7	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
8	El ambiente donde trabaja es confortable.					
9	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
10	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
12	Me gusta mi horario.					
13	El horario de trabajo me resulta incómodo					
14	Llevarse bien con el coordinador, beneficia la calidad del trabajo.					
15	Siento que recibo de parte de la Empresa "mal trato"					
16	El ambiente donde trabajo es confortable.					
17	Me siento útil con la labor que realizo					
18	Me gusta la actividad que realizo					
19	El coordinador valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
20	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
21	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
22	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					

23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
24	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
25	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					

### Anexos 03: INSTRUMENTOS

#### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Marca con un aspa "X" la respuesta que consideres acertada con tu punto de vista, según las siguientes alternativas:

1: Nunca, 2.- A veces, 3.- Siempre

		1	2	3
	ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	<b>DIMENSIÓN 1 CULTURA ORGANIZACIONAL</b>			
1	¿Considera Ud. , que su Centro de labores le ofrece la oportunidad de hacer su mejor trabajo ?			
2	¿Cree Ud. Que su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?			
3	¿Cree Ud. Que su trabajo realizado juega un papel importante en el éxito de la Empresa?			
4	¿Ud., participa en los objetivos de su Empresa?			
5	¿Recibe apoyo de las otras áreas de trabajo para culminar su trabajo?			
6	¿Cree Ud., que puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesita?			
7	¿Ud., participa en el desarrollo y progreso de la Empresa donde labora?			
8	¿La Empresa se preocupa por dar un buen trato a todos sus trabajadores?			
	<b>DIMENSIÓN 2 DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>			
9	¿Considera Ud., que su jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión?			
10	¿Considera Ud., que la empresa es puntual en el pago de sus remuneraciones?			
11	¿Conoce las tareas o funciones específicas que debe realizar en su área de trabajo?			
12	¿Las tareas que desempeña corresponden a su función?			
13	¿Ud., en su área de trabajo participa en la toma de decisiones?			
14	¿La empresa cumple con los pagos puntuales de Cts, vacaciones demás beneficios sociales?			

15	¿Su jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para su opinión técnica?			
16	¿Considera Ud. Que su jefe inmediato le comunica si está realizando bien o mal su trabajo?			
17	¿Considera UD. Que presta atención a los comunicados que emite sus jefes o la Empresa?			

	<b>DIMENSIÓN 3 POTENCIAL HUMANO</b>			
18	¿Cree Ud., que la creatividad es característica de la Empresa donde labora?			
19	¿Ud., toma iniciativas para la solución de problemas en su área de trabajo?			
20	¿Considera Ud., que su jefe está disponible cuando se le necesita?			
21	¿Cree Ud., que su trabajo es evaluado en forma adecuada?			
22	¿Cree Ud., que es fácil para sus compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas?			
23	¿Considera Ud., que los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?			
24	¿Considera Ud., que su Empresa donde labora es flexible y se adapta bien a los cambios?			
25	¿Considera Ud., que La limpieza de los ambientes es adecuada?			
26	¿Considera Ud., que los gerentes contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la Empresa?			
27	¿Cree Ud., que existen incentivos laborales para que trate de hacer mejor su trabajo?			
28	¿Considera Ud., que el clima organizacional es el adecuado?			

Observación: En este espacio puede usted anotar todas las observaciones con relación al cuestionario o a su puesto de trabajo.

Muchas gracias por su colaboración.



ESCUELA DE POSGRADO

**Cuestionario de satisfacción laboral para trabajadores del MAC – Callao**

Fecha: [ / / ]

Edad: [ ]

Sexo: Femenino [ ] Masculino [ ]

Instrucciones: Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1. El trabajo que realizo es tan valioso como cualquier otro					
2. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
3. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
4. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
5. Me gusta el trabajo que realizo					
6. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
7. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores					
8. El ambiente donde trabajo es confortable					
9. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
10. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo					
11. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
12. Me gusta mi horario					
13. El horario de trabajo me resulta incomodo					
14. Llevarse bien con el coordinador, beneficia la calidad del trabajo					
15. Siento que recibo de parte de la institución "mal trato"					
16. El ambiente donde trabajo es confortable					
17. Me siento útil con la labor que realizo					
18. Me gusta la actividad que realizo					
19. El coordinar valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					
20. El sueldo que tengo es bastante aceptable					
21. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
22. Siento que le trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
23. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
24. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
25. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Ficha de Evaluación que mide el Clima organizacional"

**OBJETIVO:**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC en Barranco, 2017.

**VARIABLE QUE EVALÚA: Clima organizacional**
**DIRIGIDO A:**

Obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**


---

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**


---

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto 	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 09719678.....



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Ficha de Evaluación que mide la satisfacción laboral"

**OBJETIVO:**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC en Barranco, 2017.

**VARIABLE QUE EVALÚA: Satisfacción laboral**

**DIRIGIDO A:**

Obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

\_\_\_\_\_

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

\_\_\_\_\_

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 02719678

## Anexo 4: Certificado de validez de instrumento

**Certificado de validez del instrumento de la variable 1: Clima organizacional**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**  
**VARIABLE N°1 : Clima organizacional**

ITEMS	DIMENSIONES	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Cultura organizacional</b>							
1	Su Centro de labores le ofrece la oportunidad de hacer su mejor trabajo	✓		✓		✓		
2	Su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	✓		✓		✓		
3	Su trabajo realizado juega un papel importante en el éxito de la Empresa	✓		✓		✓		
4	Participa en los objetivos de su Empresa	✓		✓		✓		
5	Recibe apoyo de las otras áreas de trabajo para culminar su trabajo	✓		✓		✓		
6	Puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesita	✓		✓		✓		
7	Participa en el desarrollo y progreso de la Empresa donde labora	✓		✓		✓		
8	La Empresa se preocupa por dar un buen trato a todos sus trabajadores	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 : Diseño organizacional</b>							
9	Conoce las tareas o funciones específicas que debe realizar en su área de trabajo	✓		✓		✓		
10	Las tareas que desempeña corresponden a su función	✓		✓		✓		
11	Su jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	✓		✓		✓		
12	En su área de trabajo participa en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
13	Su jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para su opinión técnica	✓		✓		✓		
14	Su jefe inmediato le comunica si está realizando bien o mal su trabajo	✓		✓		✓		
15	Presta atención a los comunicados que emite sus jefes o la Empresa	✓		✓		✓		
16	La empresa es puntual en el pago de sus remuneraciones	✓		✓		✓		

17	La empresa cumple con los pagos puntuales de Cts, vacaciones y demás beneficios sociales	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 : Potencial Humano</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Su jefe está disponible cuando se le necesita	✓		✓		✓		
19	Los gerentes contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la Empresa	✓		✓		✓		
20	La creatividad es característica de la Empresa donde labora	✓		✓		✓		
21	Es fácil para sus compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	✓		✓		✓		
22	Su empresa donde labora es flexible y se adapta bien a los cambios	✓		✓		✓		
23	Su trabajo es evaluado en forma adecuada	✓		✓		✓		
24	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	✓		✓		✓		
25	Existen incentivos laborales para que trate de hacer mejor su trabajo	✓		✓		✓		
26	Toma iniciativas para la solución de problemas en su área de trabajo	✓		✓		✓		
27	La limpieza de los ambientes es adecuada	✓		✓		✓		
28	El clima organizacional es el adecuado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ ☒ ]      Aplicable después de corregir [   ]      No aplicable [   ]

Apellidos y nombres del juez validador: Carla P. Bautista, Proctora Quiriel DNI: 09719678

Grado y Especialidad del validador: Doctor en Administración de la Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima... 3 de Mayo ..... del 2018



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL  
VARIABLE N° 2 : Satisfacción laboral

ITEMS	DIMENSIONES	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Significación de tareas</b>							
1	El trabajo que realizo es tan valioso como cualquier otro.	✓		✓		✓		
2	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		
3	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		
4	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	✓		✓		✓		
5	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
6	Existen las comodidades para un buen desempeño de las laborales diarias.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 : Condiciones de trabajo</b>							
7	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
8	El ambiente donde trabaja es confortable.	✓		✓		✓		
9	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
10	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	✓		✓		✓		
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
12	Me gusta mi horario.	✓		✓		✓		
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
14	Llevarse bien con el coordinador, beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 : Reconocimiento</b>							
15	Siento que recibo de parte de la Empresa "mal trato"	✓		✓		✓		

16	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
17	Me siento útil con la labor que realizo	✓		✓		✓		
18	Me gusta la actividad que realizo	✓		✓		✓		
19	El coordinador valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 : Beneficios Economicos</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
20	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
21	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓		
22	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	✓		✓		✓		
24	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
25	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable ☒      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Carlos Bautista, Socorro Hual DNI: 09719678

Grado y Especialidad del validador: Doctor en Administración de la Educación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima. 03. de Mayo del 20. 18

## Anexo 05: Base de datos

## Base de datos variable 1: Clima organizacional

	CLIMA ORGANIZACIONAL																											
	Cultura Organizacional								Diseño Organizacional								Potencial Humano											
N	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8	CL9	CL10	CL11	CL12	CL13	CL14	CL15	CL16	CL17	CL18	CL19	CL20	CL21	CL22	CL23	CL24	CL25	CL26	CL27	CL28
1	2	5	5	3	2	3	2	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2
2	4	2	2	2	3	5	5	2	2	5	3	5	5	4	3	2	5	4	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4
3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	1	1	1	2	4	3	2	2	2	2	3	2	4
4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	2	5	4	3	5	3	2	2	4	3	4	3	2	5	5	4	3	4	4
5	2	3	4	4	4	5	3	4	5	3	3	3	3	3	2	4	5	2	4	4	2	2	4	4	5	2	5	2
6	5	2	4	5	4	5	2	5	5	5	5	3	4	3	5	3	5	5	3	3	5	4	3	3	5	4	4	5
7	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	5	3	4	5	3	2	4	4	4	2	3	4	5	2	2	2	3	4
8	5	4	2	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	2	5	5
9	4	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	5	2	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	3	4
10	4	2	2	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	2	5	4	4	2	3	4
11	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	2	5	4	2	4	5	4	4
12	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4
13	4	4	2	2	5	3	2	2	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	2	5	2	3	4
14	5	3	2	5	2	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	2	5
15	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	2	5	3	4	3	5	2	3	5	5	4	2	3	4
16	3	5	3	2	2	5	3	2	5	5	2	2	3	4	5	4	2	3	5	2	5	5	2	5	5	5	5	3
17	5	5	4	3	3	2	2	3	5	4	4	2	3	5	3	2	4	5	4	2	3	3	4	4	5	3	3	5
18	3	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	3	4	5	5	3	2	4	4	4	5	2	4	4	4	3
19	3	3	3	5	5	2	5	5	3	2	5	2	4	2	3	2	4	3	4	2	3	5	5	2	3	5	3	3
20	4	2	2	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	5	3	2	4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	4
21	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	4	2	5	2	3	4	1	3	2	3	2	1	2	1	1	3	1
22	4	1	2	1	2	1	1	3	1	3	2	2	3	3	1	2	2	4	2	3	2	1	3	2	1	2	3	4
23	3	5	3	4	5	2	2	4	4	5	2	5	2	3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	3	3
24	5	4	4	4	5	2	3	4	3	5	5	3	2	4	2	5	3	5	2	5	2	3	2	2	3	5	3	5
25	3	2	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	2	5	5	3	5	3	2	3	5	2	4	4	4	4	5	3
26	2	4	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2
27	4	2	2	4	2	2	2	4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	5	4	3	2	4	2	4	3	4
28	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	2	5	4	5	5	4	2	3	4	2	5	2	4	2	3	4
29	4	2	2	2	5	4	2	2	3	5	5	3	5	2	3	5	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4
30	1	1	2	1	4	1	3	2	1	3	3	2	4	2	3	4	1	1	3	2	3	2	1	2	1	1	2	3
31	2	4	4	2	4	2	5	2	4	5	2	4	3	3	5	2	5	2	3	4	5	2	5	2	4	4	2	2
32	5	2	5	5	3	3	4	5	5	5	2	4	4	2	3	3	2	5	5	2	3	5	2	2	5	2	5	5
33	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	5	3	3	5	4	5	5	4	2	5	3	4	4	3	5	3	5
34	5	2	2	5	3	5	3	5	2	5	4	4	5	2	4	4	2	5	3	4	4	4	4	5	2	5	3	5
35	4	5	3	3	4	5	5	3	3	5	2	3	2	5	2	5	2	4	4	3	2	4	4	2	3	4	2	4
36	2	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	2	4	2	4	2	2	5	2	2	5	2	3	2	2	5	2
37	4	5	3	2	2	3	3	2	3	4	5	5	3	3	3	2	4	4	2	2	3	5	5	2	3	3	5	4
38	4	5	3	2	4	5	5	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	5	5	3	5	4	2	2	3	4	4
39	5	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	2	5	2	5	4	3	5	5	4	5	2	4	4	4	3	2	5
40	5	2	2	2	4	5	4	2	5	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	2	3	3	5	3	5	2	2	5

## Base de datos variable 2: Satisfacción laboral

	SATISFACCION LABORAL																								
	Significacion de la Tarea						Condiciones de Trabajo								Reconocimiento					Beneficio Economico					
N	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	SL8	SL9	SL10	SL11	SL12	SL13	SL14	SL15	SL16	SL17	SL18	SL19	SL20	SL21	SL22	SL23	SL24	SL25
1	5	4	2	2	4	5	4	2	5	4	5	2	3	5	3	2	4	5	5	4	2	3	2	3	3
2	3	4	4	3	2	3	5	3	5	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	2	5	4	3
3	1	1	1	1	1	1	2	4	1	3	2	2	1	1	1	4	2	1	3	1	3	2	3	3	2
4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	2	3	5	3	5	5	2	4	2	3
5	2	2	2	5	2	2	2	4	2	3	3	5	2	2	4	5	2	2	3	2	3	5	4	5	4
6	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	2	4	2	4	5	2	3
7	3	4	5	5	2	3	4	3	2	3	3	5	4	2	2	4	4	3	2	2	4	5	2	4	3
8	5	5	5	5	3	5	2	2	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
9	5	3	3	3	3	4	3	3	2	5	4	5	4	2	5	2	3	5	2	3	3	5	4	4	5
10	5	3	3	3	3	5	5	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	5	3	3	5	4	5	4	4
11	4	2	3	3	2	4	2	4	3	2	2	3	2	3	2	5	3	4	3	5	3	2	5	2	5
12	3	5	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	2	3	4	5	4	2
13	2	2	3	2	3	5	4	4	3	5	3	2	4	3	3	4	5	2	5	3	4	5	5	5	5
14	4	4	4	5	5	2	5	5	4	5	5	2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3
15	3	4	2	4	4	3	4	5	3	2	3	3	3	3	5	3	2	3	3	4	2	5	5	2	5
16	4	2	3	4	5	4	4	5	5	3	3	2	4	5	2	2	3	4	4	2	4	4	5	5	4
17	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	2	5	5	3	4	5	4	2	5	5	3	2	3	2
18	4	4	4	5	3	4	5	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	5	3	2	3	3
19	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	2	5	5	4	5	3	5	4	3	3
20	2	3	3	5	2	2	4	4	2	2	3	4	5	2	5	3	4	2	2	2	2	4	3	2	2
21	1	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	3	2	3	3	3
22	1	1	2	4	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1
23	5	4	4	2	4	5	3	5	4	3	2	2	2	4	3	3	2	5	3	5	4	5	5	4	4
24	2	4	4	3	5	2	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	2	2	4	3	5	2	5	3	3
25	3	4	5	5	4	3	3	2	2	4	5	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	5	4	4	3
26	2	1	1	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2
27	5	2	4	4	3	3	5	2	5	4	3	4	5	2	2	3	3	5	3	3	4	2	5	5	2
28	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	4	5	2
29	5	2	2	4	5	5	4	4	3	2	2	4	3	3	2	5	3	5	3	4	3	4	5	4	2
30	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3
31	5	5	4	3	4	5	3	2	2	4	2	2	3	2	5	3	4	5	3	3	2	2	2	2	3
32	5	2	2	5	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	2	2	5	4	5
33	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	5	5	3
34	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
35	2	4	3	5	3	2	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	5	2	3	2	2	4	4	2	2
36	5	3	2	4	2	5	5	3	2	2	2	2	5	2	2	3	2	5	3	5	2	5	4	3	4
37	5	4	5	4	3	5	4	3	3	3	4	5	4	3	3	2	4	5	2	2	3	3	5	2	3
38	3	4	2	4	5	3	2	3	5	2	2	5	3	5	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	5
39	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4
40	3	5	4	3	4	3	3	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	2	3	4	3	2	4	2



## Anexo 06 Constancia emitida por la institución que acredite estudio in situ



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

*"Uno del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 08 de marzo 2018

Carta P. 659 – 2018 EPG – UCV LE

Señor(a)

Ing. Jhonny Nolasco Rivas

Nolasco Construcciones SAC

Atención:

Gerente General

Asunto: Carta de Presentación alumno: CHRISTIAN JAIR TINOCO PLASENCIA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CHRISTIAN JAIR TINOCO PLASENCIA identificado(a) con DNI N.° 10558115 y código de matrícula N.° 7001162785; estudiante del Programa de Maestría en Administración de Negocios MBA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC- Barranco, 2017**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las áreas correspondientes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de Unidad Posgrado – Campus Lima Este

L.P.A.R

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendíola 1234, Los Olivos, Tel: (011) 202 4342 Fax: (011) 202 4343  
 LIMA LIMA Av. del Parque 840, Urb. Santa Fe, San Juan de Lurigancho, Tel: (0451) 203 8030 Fax: (0451) 203 8030  
 ATE Conchita Central Km. 9.2 Tel: (0451) 700 8037 Fax: (0451) 700 8037  
 CALLAO Av. Argentina 1799 Tel: (0511) 202 4342 Fax: 2950

**NOLASCO CONSTRUCCIONES S.A.C.**

Av. Caminos del inca 3103 Prolongación Benavides  
Santiago de Surco, Lima  
C: 962 849 743  
Correo: jnolasco@jyj-ingenieria.com

Lima, 06 de Abril del 2018

### CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE DEJA CONSTANCIA:

Que el Señor Christian Jairo Tinoco Plasencia, estudiante del Programa de Maestría en Administración de Negocios de la Universidad César Vallejo identificado con DNI 10558115 ha desarrollado el trabajo de investigación (Tesis) titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC-Barranco, 2017".

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Lima, 6 de abril del 2018.

.....10558115...  
Ing. Jhonny Nolasco Rivas  
G.G. NOLASCO CONSTRUCCIONES SAC

**NOLASCO CONSTRUCCIONES SAC**

Av. Caminos del inca 3103, Santiago de Surco, Lima

Av. Caminos del inca 3103, Surco. J&J ingeniería y construcción S.A.C.

## **Anexo 07:**

### **Artículo científico**

**1. TÍTULO:** Clima organizacional y satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC- Barranco 2017

**2. AUTOR:**

Br. Christian Jairo Tinoco Plasencia

**3. RESUMEN:**

La investigación titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC- Barranco 2017”, pretende contribuir a que se le otorgue la importancia sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los obreros de la empresa. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar el grado de relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC por medio del uso de los instrumentos que permitieron establecer la medida en que se muestra el grado de relación entre las variables.

Para este trabajo se empleó un estudio de diseño no experimental de corte transversal con un nivel correlacional de tipo aplicada con una población 40 (100%) obreros de la empresa. Para la presente investigación se ha empleado como instrumento de medición el cuestionario debidamente validados. A fin de medir el clima organizacional y satisfacción laboral de los obreros. Una vez recabada la información requerida se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman a fin de determinar la correlación de las variables: clima organizacional y satisfacción laboral.

El resultado principal de la investigación se concluye que sí hay relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, comprobando la hipótesis formulada para las dos variables con un coeficiente de 0.86\*\* y una significación de 0,000 que es menor que 0,05 y de acuerdo a Bisquerra tiene un grado de correlación de nivel alta.

**4. PALABRAS CLAVE:** Clima organizacional, Satisfacción laboral.

## 5. ABSTRACT:

The research titled: Work environment and job satisfaction of the workers of the company Nolasco Constructions SAC-Barranco 2017, "aims to contribute to the importance of the work environment and job satisfaction at the company. The main objective of this research was to determine the degree of relationship between work environment and the job satisfaction of the workers of the company through the use of the instruments that allowed to establish the extent to which the degree of relationship between variables.

A non-experimental cross-sectional design study with a correlational level of applied type was used for this study, with a population of 40 (100%) of the company Nolasco Construcciones SAC-Barranco, 2017. For the present investigation, Instrument of measurement the questionnaire duly validated. In order to measure work environment and job satisfaction. Once the required information was collected, Spearman's Rho correlation coefficient was applied to determine the correlation of variables: work environment and job satisfaction.

The main result of the investigation is that there is a relationship between knowledge about work environment and job satisfaction, checking the hypothesis formulated for the two variables with a coefficient of 0.86 and a significance of 0.000 that is less than 0.05 and according to Bisquerra has a high correlation degree.

**6. KEYWORDS:** work environment, job satisfaction.

## 7. INTRODUCCIÓN:

La globalización ha introducido rápidamente cambios sociales, económicos, culturales, tecnológicos en todo el mundo, por lo tanto, las organizaciones deben ser más flexibles, competitivas y desarrollar un buen clima organizacional para que los empleados se sientan bien, sean productivos y tengan una alta satisfacción personal.

Se desea investigar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC.

Por consiguiente, se realizó la presente investigación. La empresa de estudio es Nolasco Construcciones SAC, la cual es una empresa de construcción que tiene diferentes obras a nivel nacional.

En este contexto como la empresa no tiene una referencia, es que surge la necesidad de conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC. Y esta investigación está orientado hacia la línea de investigación de Responsabilidad Social.

## **8. .METODOLOGÍA:**

La presente investigación busca mediante la teoría, conceptos básicos de clima organizacional y satisfacción laboral, encontrar explicaciones sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, que según su nivel pueden o no afectar a los obreros de la empresa.

De acuerdo con los objetivos de este estudio, los resultados permitirán proponer soluciones para mejorar.

El estudio fue un estudio aplicado, no experimental, de diseño correlacional, transversal. Validez y confiabilidad: el estudio fue por validación de contenido por un jurado experto, para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la prueba estadística de Alfa de Cronbach para la variable clima organizacional y el Alfa de Cronbach para la variable satisfacción laboral.

Luego se procesaron los datos, por el programa estadístico SPSS versión 22.0. La población fue de 40 obreros.

## **9. RESULTADOS:**

En la prueba de hipótesis general que dan cuenta de la existencia de una relación  $r=0.755$  entre las variables: clima organizacional y satisfacción laboral, lo cual indica que existe una relación positiva y moderada. La significancia de (  $p= 0.000 < 0.05$  ) muestra que es menor a 0.05 lo que permite afirmar que la relación es significativa.

En la primera hipótesis específica que dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0.653$  entre las variables: clima organizacional y la significación de tareas, resultados que indican que existe una relación

positiva y con un nivel de correlación moderada. La significancia de ( $p = 0.000 < 0.05$ ) muestra que es menor a 0.05 lo que permite afirmar que la relación es significativa.

En la segunda hipótesis específica que dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0.590$  entre las variables: clima organizacional y condiciones de trabajo, resultados que indican que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada. La significancia de ( $p = 0.000 < 0.05$ ) muestra que es menor a 0.05 lo que permite afirmar que la relación es significativa.

En la tercera hipótesis específica que dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0.658$  entre las variables: clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social, resultados que indican que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada. La significancia de ( $p = 0.000 < 0.05$ ) muestra que es menor a 0.05 lo que permite afirmar que la relación es significativa.

En la cuarta hipótesis específica que dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0.539$  entre las variables: clima organizacional y beneficio económico, resultados que indican que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada. La significancia de ( $p = 0.000 < 0.05$ ) muestra que es menor a 0.05 lo que permite afirmar que la relación es significativa.

## 10. DISCUSIÓN

En el presente estudio se ha evidenciado que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ( $r = 0,755$ ;  $p < 0.01$ ) en la Empresa Nolasco Construcciones SAC- Barranco 2017. La interpretación es que aquellas percepciones compartidas que los trabajadores desarrollan en relación con las características de su trabajo, tales como las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales que influyen positivamente en su comportamiento (Giraldo, 2011), está relacionada con el desarrollo de actitudes positivas con respecto a las características de la empresa y los beneficios que considera recibir (Blum y Naylor, 1981). Según las teorías planteadas por los autores señalados

indican que las características objetivas y subjetivas del entorno laboral se relacionan con las actitudes de satisfacción que el trabajador pueda sentir por trabajar en la empresa.

Estos resultados son similares a los hallazgos de Hajar Pirca, Alicia Marlene (2017) quien reporto que existe una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Asimismo, se ha encontrado que existe relación entre el clima organizacional y significación de tareas ( $r=0.653$ ;  $p< 0.01$  ) en la empresa Nolasco Construcciones SAC. Dichos resultados coinciden con la tesis de Dianna Fiorella Córdoba Malca (2017), en su investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los asesores del centro mejor atención al ciudadano, Callao 2016, el cual concluye que existe relación entre clima organizacional y significación de tareas.

También se ha hallado que existe relación entre clima organizacional y condiciones de trabajo ( $r=0.590$ ;  $p< 0.01$  ) en la empresa Nolasco Construcciones SAC. Similares resultados coinciden con el trabajo de Arias y Arias (2014), en su investigación titulada “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado”, el cual concluye que estén correlaciones moderadas entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

De la relación entre el clima organizacional y reconocimiento personal se tiene un coeficiente de correlación de Sperman Rho  $=0.658$ .

Finalmente, la relación entre el clima organizacional y el beneficio económico se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman Rho  $= 0.539$

De modo contrario, Xiap (2014) quien realizó un estudio sobre el nivel de conocimiento del paciente diabético sobre su enfermedad cuya conclusión fue que los encuestados tienen conocimiento inadecuado sobre la enfermedad, de los cuales el grupo femenino fue el de mayor porcentaje con bajo conocimiento, tuvo un resultado opuesto, pues en este estudio, la mayoría tiene conocimiento moderado (47.5%). Estos resultados deben hacernos reflexionar sobre la razón por la cual los pacientes no tienen

conocimiento de la enfermedad que padecen, lo cual es considerado un riesgo a generar complicaciones propias de la enfermedad, así menciono la Organización Mundial de la Salud.

## **11. CONCLUSIONES**

Existe relación directa y significativa ( $r = 0,755$ ;  $p < 0.01$ ) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco, 2017. Por lo cual si hay un mayor desarrollo del clima organizacional, también habrá mayores probabilidades de que haya una mayor satisfacción laboral.

## **12. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Blum, M. y Naylor, J. (1981). Psicología Industrial. (2a reimpresión). México D.F: Editorial Trillas.

Giraldo, G. (2001). Clima organizacional. Bogotá: Departamento Administrativo Colombia.

Meliá, J. y Peiró, J. (1989). La medida de la Satisfacción Laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas* 5, 59









## Pantallas del proceso de análisis en SPSS

Resultados.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
	40	100,0	
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	28

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Su Centro de labores le ofrece la oportunidad de hacer su mejor trabajo	92,03	206,025	,629	,854
Su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	92,48	214,512	,337	,863
Su trabajo realizado juega un papel importante en el éxito de la Empresa	92,70	218,215	,315	,863
Participa en los objetivos	92,33	206,430	,594	,855

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON H: 162, W: 487 pt 08:08 p.m. 10/04/2018

Resultados.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
	40	100,0	
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

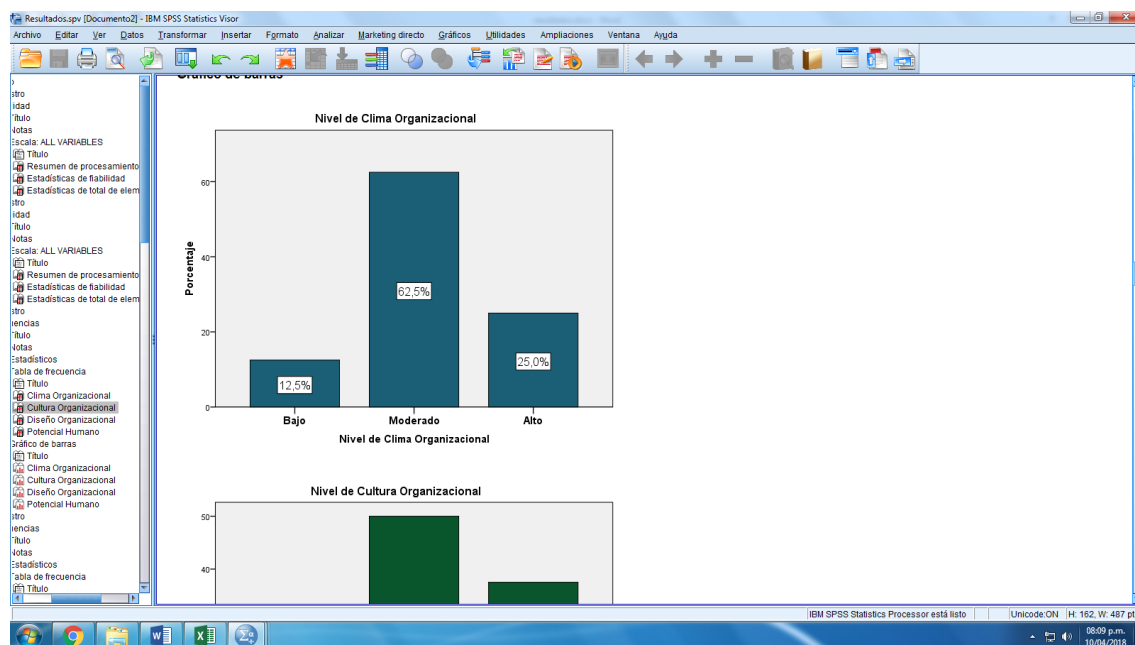
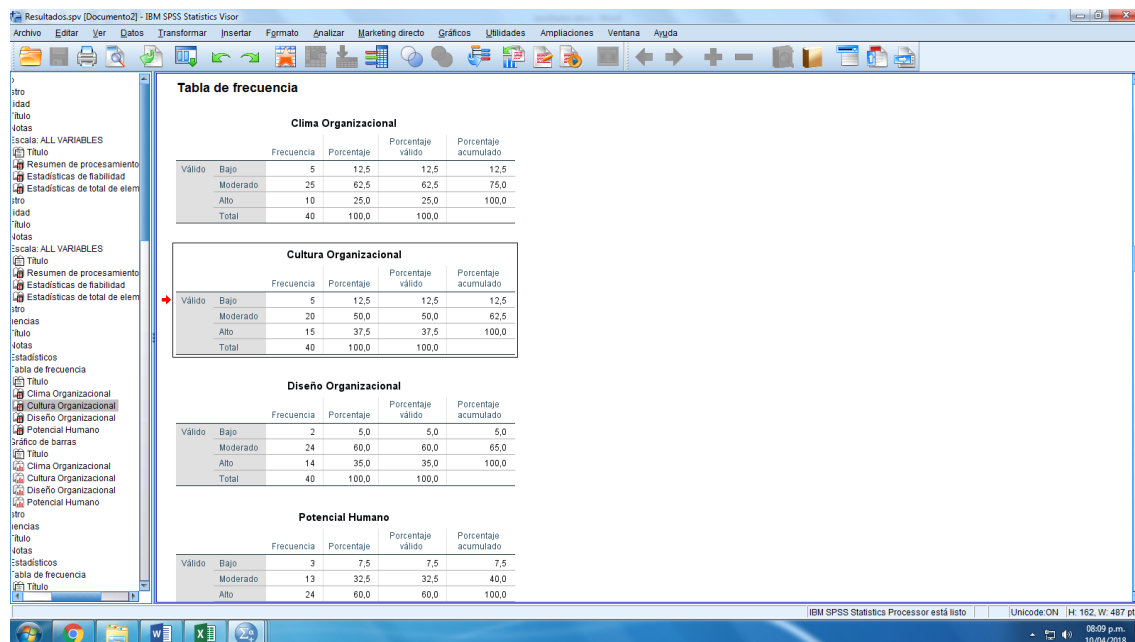
**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	25

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El trabajo que realice es tan valioso como cualquier otro	83,05	257,485	,639	,903
Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	83,20	256,985	,715	,902
Me trabajo me hace sentir realizado como persona	83,33	267,046	,494	,906
Haciendo mi trabajo me	82,85	268,285	,483	,907

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON H: 162, W: 487 pt 8:08 p.m. 10/04/2018



 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b> <b>UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 16-11-2017 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo CHRISTIAN JAIRO TINOCO PLASENCIA, identificado con DNI N° 10558115, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC-Barranco 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 FIRMA

DNI: 10558115

FECHA: 7 de ABRIL del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

**DECLARACIÓN JURADA**  
**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN**  
**PARA LA PUBLICACIÓN DE TESIS Y DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, CHRISTIAN JAIRO TINOCO PLASENCIA (X), egresado ( ), docente ( ), del Programa de Maestría en Administración de Negocios de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 10558115, con el artículo titulado: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC-Barranco 2017"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, ... 7 de ABRIL de 2018

.....  


Christian Jairo Tinoco Plasencia

DNI N° 10558115





## Resumen de coincidencias

22 %


Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

### Coincidencias

1	www.hsr.gob.pe Fuente de Internet	1 %
2	repositorio.uov.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	es.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
4	docplayer.es Fuente de Internet	1 %

Text-only Report

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC-**

**Barranco 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de negocios

#### AUTOR

Br. Christian Jairo Tinoco Plasencia

#### ASESORA:

Dra. Inocencia Mariyel Carvajal Bautista

*Christian Jairo Tinoco Plasencia*